



Plan de Trabajo

2026

Coordinación de Género y Derechos Humanos

Tribunal Electoral del Estado



TEEMICH
TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO
MICH O A C Á N





Plan de Trabajo

Contenido

<i>I. Introducción.....</i>	<i>4</i>
<i>II. Marco Jurídico</i>	<i>6</i>
<i>III. Misión y Visión</i>	<i>10</i>
Misión.....	10
Visión.....	10
<i>IV. Valores y Principios</i>	<i>10</i>
<i>V. Objetivo General y Objetivos Estratégicos.....</i>	<i>12</i>
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	13
<i>VI. Líneas de Acción Transversales</i>	<i>17</i>
<i>VII. Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción</i>	<i>21</i>
<i>VIII. Cronograma de las Estrategias</i>	<i>26</i>
<i>IX. Indicadores</i>	<i>32</i>





I. Introducción

El 1º de diciembre de 2017, en el marco del compromiso de este Tribunal con la eliminación de la discriminación hacia las mujeres y con el objetivo de avanzar en la transversalización de la perspectiva de género, se creó la Unidad de Género. Este esfuerzo se fundamentó en un marco normativo sólido, acompañado de instrumentos y actividades programáticas diseñados para fortalecer su funcionamiento y cumplir con los principios de igualdad y justicia.

En 2018, por iniciativa de la entonces Magistrada Presidenta y con el respaldo del Pleno del Tribunal —integrado en ese momento por cuatro Magistrados y una Magistrada—, se incorporó al Plan Operativo Anual la creación de la Coordinación de Género y Derechos Humanos. Esta nueva área respondió a la necesidad de dar continuidad a los compromisos institucionales adquiridos, así como de implementar acciones internas que fomentaran una cultura de igualdad y respeto, proyectando estos valores hacia la sociedad.

En el presente documento de planificación se dan a conocer los elementos que conforman el Plan Anual de Trabajo 2026 de la Coordinación de Género y Derechos Humanos del Tribunal Electoral del Estado. Este plan se alineó con los Ejes Temáticos establecidos por la Presidencia de este órgano jurisdiccional en su oficio TEEM-PRE-AGNL-199/2025, de fecha 26 de diciembre de 2025, y con las atribuciones establecidas en los artículos 52 y 53 del Reglamento Interior del Tribunal Electoral del Estado. Lo anterior permitirá ordenar y sistematizar la información de la Coordinación para el planteamiento de objetivos, metas y actividades que contribuyan a la consolidación de la planeación estratégica de este Tribunal, empleando herramientas de evaluación para medir el grado de cumplimiento las metas establecidas.

Con dichas acciones, la Coordinación de Género y Derechos Humanos busca mejorar la calidad del ambiente laboral, mediante la deconstrucción de estereotipos sociales y la sensibilización de las áreas jurisdiccionales y administrativas del Tribunal. El enfoque se centra en el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos humanos, la prevención y erradicación de la violencia de género, y el fomento del respeto entre mujeres y hombres, de



acuerdo con los principios contenidos en las leyes y tratados internacionales en la materia.

La Coordinación de Género y Derechos Humanos forma parte de la política de igualdad entre mujeres y hombres del Tribunal. Es la responsable de desarrollar acciones para promover la igualdad en los ámbitos de su competencia, así como de incorporar la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos como pilares fundamentales. En ese sentido, su labor se enfoca en atender la corresponsabilidad institucional frente al creciente número de casos de violencia política de género y en proporcionar herramientas de sensibilización y formación. Esto no solo fortalece a las personas servidoras públicas, sino que también contribuye a consolidar una institución igualitaria, garante de los derechos fundamentales y comprometida con la impartición de justicia.



II. Marco Jurídico

La Coordinación de Género y Derechos Humanos fundamenta su actuación en un sólido marco normativo que garantiza la igualdad, la no discriminación y la promoción de los derechos humanos. Este marco integra disposiciones constitucionales, leyes nacionales y estatales, así como tratados internacionales que establecen obligaciones claras para las autoridades en dichas materias.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución establece los principios fundamentales que rigen la igualdad y los derechos humanos en el país:

- Artículo 1º: Reconoce que todas las personas gozarán de los derechos humanos previstos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Asimismo, prohíbe toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
- Artículo 4º: Establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Además, garantiza la protección de la organización y el desarrollo de la familia, el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de los hijos, y el derecho a una alimentación nutritiva, suficiente y de calidad.

2. Tratados Internacionales Ratificados por México

México es signatario de diversos instrumentos internacionales que refuerzan el compromiso institucional con la igualdad de género y los derechos humanos:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto San José): Eje rector en la región que tutela los derechos y libertades



fundamentales, obligando al Estado a garantizar su libre y pleno ejercicio sin discriminación alguna.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Instrumento universal que mandata la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y prohíbe cualquier distinción basada en el sexo, la religión o la opinión política.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Instrumento clave para la promoción de la igualdad sustantiva.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará): Garantiza medidas para combatir la violencia de género.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): Reconoce la igualdad y la dignidad intrínseca de todas las personas.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015): Específicamente el objetivo 5, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- Principios de Yogyakarta (2006): Aplicación de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

3. Legislación Nacional

- Pacto Nacional por la Justicia de Género para Crear una Cultura de Igualdad: En el que señala que todas las instituciones de impartición de justicia en México tienen la obligación de garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales y hacer efectivo el principio de igualdad, tal como lo estipulan los artículos primero y cuarto constitucionales. Asimismo, está en su deber incorporar los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano, en su labor jurisdiccional, de acuerdo con la jerarquía normativa asignada por el artículo 133 constitucional.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: Establece los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.



- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: Promueve la igualdad sustantiva en todos los ámbitos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Define acciones para erradicar la discriminación en todas sus formas.
- Código Nacional de Procedimientos Penales: Incluye disposiciones para la protección de los derechos humanos en procesos legales.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes: Protege los derechos de los sectores más vulnerables, con especial atención a la igualdad y no discriminación.

4. Legislación Estatal

- Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo. Principalmente en lo establecido en el artículo 3º, fracción XVI, donde se establecen las acciones u omisiones, que basadas en los elementos de género dirigidos a mujeres, pueden afectarles desproporcionadamente y con impactos diferenciados hacia ellas; a su vez lo referido también en el artículo 3º bis, como numeral que establece las conductas constitutivas de violencia política en razón de género. Su numeral 4º y 13 bis, fracción I, del mismo ordenamiento, que disponen la paridad entre hombres y mujeres para acceder a cargos públicos, así como la pérdida de postulación a cargos de elección popular a quienes sean condenados o sancionados mediante resolución firme, entre otros, por violencia política en razón de género.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo: Garantiza los derechos fundamentales de las personas en el estado, incluyendo la igualdad de género y la no discriminación.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo: Establece mecanismos para fomentar la igualdad en la entidad.
- Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo: Define medidas específicas para proteger a las mujeres de la violencia.



- Ley de Atención a Víctimas para el Estado de Michoacán: Proporciona apoyo integral a las víctimas de delitos y violaciones de derechos humanos.

5. Normas Internas del Tribunal Electoral del Estado Michoacán.

- Reglamento Interior del Tribunal: Define las facultades de la Coordinación de Género y Derechos Humanos, así como las responsabilidades en la promoción de igualdad y respeto a los derechos humanos. En su artículo 42, fracción II, se establece la atribución de proponer al pleno, un plan anual de trabajo; así como en los numerales 52 y 53, que contemplan las facultades de la Coordinación de Género y Derechos Humanos.
- Código de Ética y Conducta del Tribunal: Establece principios y valores fundamentales para garantizar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

6. Enfoque Transversal del Marco Jurídico.

El marco normativo no solo establece los derechos y obligaciones del Tribunal, sino que también exige una aplicación transversal de la perspectiva de género y la no discriminación en todas sus actividades. Este enfoque asegura que las resoluciones, políticas y acciones del Tribunal estén alineadas con los estándares más altos en materia de igualdad y derechos humanos.



III. Misión y Visión

Misión

Promover, difundir y orientar acciones institucionales que aseguren la transversalización de la perspectiva de género y el respeto irrestricto a los derechos humanos. Nuestra misión es reconocer y proteger, en condiciones de igualdad sustantiva, los derechos de todas las personas, con el fin de eliminar las brechas de desigualdad que afectan a las mujeres, a la población LGTBTTIQ+, a los pueblos y comunidades indígenas, así como a las personas con discapacidad.

Visión

Consolidarnos como un Tribunal que acompaña y respalda a su personal en el ejercicio de sus funciones, promoviendo el bienestar integral, la igualdad y la progresividad como ejes rectores del entorno laboral.

Reconociendo que el bienestar influye directamente en la satisfacción, las relaciones humanas, la salud física y psicológica, la motivación y la excelencia institucional (conforme a los estándares de la norma ISO 45001). Por ello, el Tribunal se compromete a implementar procesos que fortalezcan una cultura organizacional basada en el respeto y el desarrollo humano, garantizando que el crecimiento profesional vaya acompañado de un ambiente de trabajo digno, saludable y libre de discriminación.

IV. Valores y Principios

La Coordinación de Género y Derechos Humanos del Tribunal Electoral del Estado se fundamenta en los siguientes valores esenciales, los cuales guían su actuación y fortalecen su compromiso con la igualdad, la dignidad humana y la justicia:

1. **Igualdad:** Garantizamos la igualdad sustantiva y promovemos condiciones que permitan a todas las personas, sin distinción, ejercer los mismos derechos y acceder a las mismas oportunidades.
2. **No discriminación:** Trabajamos para eliminar cualquier forma de exclusión, prejuicio o trato diferenciado motivado por género, origen



étnico, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, edad o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana.

3. **Perspectiva de género:** Implementamos esta metodología como un principio transversal en todas las actividades, políticas y decisiones del Tribunal, para identificar y corregir las desigualdades estructurales que afectan a mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.
4. **Inclusión:** Fomentamos un entorno en el que todas las personas, especialmente aquellas pertenecientes a grupos históricamente subrepresentados, se integren plenamente en los procesos institucionales, democráticos y laborales.
5. **Justicia:** Promovemos una actuación institucional regida por la imparcialidad y el respeto a los derechos humanos, garantizando una justicia accesible, inclusiva y con un enfoque de género para todas las personas.
6. **Respeto:** Valoramos la diversidad y la dignidad de cada persona, asegurando un trato basado en la cortesía, la empatía y el reconocimiento pleno de los derechos fundamentales.
7. **Transparencia:** Actuamos con honestidad y apertura, garantizando la redición de cuentas de manera clara y accesible para fortalecer la confianza de la ciudadanía en el quehacer institucional.
8. **Innovación:** Desarrollamos estrategias creativas y efectivas para enfrentar los retos emergentes en materia de género, derechos humanos y justicia electoral, priorizando la mejora continua de nuestras prácticas y procesos.



V. Objetivo General y Objetivos Estratégicos

Objetivo General

Garantizar un entorno de trabajo incluyente en el que se respeten y protejan los derechos humanos de todo el personal del Tribunal Electoral del Estado, fomentando una cultura institucional sustentada en la igualdad sustantiva, el respeto y la no discriminación.

A través de este plan anual, se busca consolidar un marco institucional que priorice el bienestar laboral y promueva la perspectiva de género como un eje transversal en todas las políticas y acciones del organismo. Este compromiso abarca tanto la dimensión interna —dirigida al personal que integra el Tribunal— como su proyección externa hacia la sociedad, contribuyendo al fortalecimiento de una ciudadanía informada y participativa.

En consecuencia, la Coordinación de Género y Derechos Humanos enfatizará énfasis en los siguientes temas prioritarios: **1)Paridad de Género y Correspondencia; 2)Perspectiva de Género, Igualdad y No discriminación; 3)Derecho a una vida libre de violencia; 4)Interseccionalidad y Grupos Vulnerables; y, 5)Cultura de los Derechos Humanos.**

A partir de estos, se establecen los siguientes objetivos específicos.





Objetivos Específicos

Diseñar, implementar y promover acciones que garanticen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante la incorporación transversal de la perspectiva de género en las políticas, lineamientos, estrategias y proyectos en integran la labor del Tribunal.

Dichos objetivos han sido diseñados para abordar de manera integral las necesidades institucionales y sociales en materia de igualdad, derechos humanos e inclusión:

1. Promover la paridad de género, la corresponsabilidad y la impartición de justicia con perspectiva de género.

La paridad de género es un principio constitucional que busca la igualdad sustantiva a través de la representación y participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles y procesos institucionales.

En este sentido, se implementarán acciones orientadas a eliminar las brechas de género en el acceso a las oportunidades y en la participación política a través del fortalecimiento de programas de capacitación diseñados para identificar y superar las barreras estructurales que limitan el desarrollo profesional y político de las mujeres.

Asimismo, se diseñarán e implementarán políticas internas que garanticen la integración paritaria en todas las áreas del Tribunal. Se impulsarán prácticas que aseguren dicha representación en la toma de decisiones, eliminando cualquier forma de exclusión o trato desigualdad.

Por otro lado, impartir justicia con perspectiva de género implica realizar un análisis crítico para detectar situaciones de discriminación, aplicar estándares internacionales de derechos humanos y utilizar un lenguaje incluyente que garantice un acceso a la justicia libre de prejuicios.

Además, en este órgano jurisdiccional dará seguimiento a la eliminación de barreras procesales, garantizando que las partes



afectadas tengan pleno acceso a la justicia, medidas de protección y asistencia jurídica. El enfoque persistirá en adoptar decisiones justas mediante resoluciones que no solo reparen el daño, sino que contribuyan a transformar las condiciones estructurales de desigualdad.

2. Garantizar la igualdad y no discriminación con perspectiva de género

El objetivo de este eje es garantizar que todas las personas gocen plenamente de sus derechos y accedan a las mismas oportunidades, independientemente de su género, origen étnico o nacional, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o cualquier otra condición. Se busca eliminar barreras y exclusiones para promover una cultura institucional justa e inclusiva, bajo el principio de no dejar a nadie atrás.

Por tanto, el Tribunal buscará consolidar un entorno que valore la diversidad y combata activamente cualquier forma de intolerancia o distinción desventajosa, impulsando con ello el desarrollo humano y organizacional.

Además, se realizarán revisiones a las políticas internas con el fin de identificar y corregir prácticas que pudieran perpetuar la discriminación, el hostigamiento o el acoso dentro de la institución.

Asimismo, se fortalecerán los programas de formación continua orientados a la eliminación de estereotipos y roles tradicionales de género. Estas acciones buscan remover las limitaciones prejuiciosas que restringen el desarrollo profesional de las personas y que sirven de base para la reproducción de conductas discriminatorias.

3. Erradicar de la violencia política en contra de la mujer

Para erradicar la violencia es importante implementar mecanismos efectivos para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de violencia, como la violencia política en razón de género, la discriminación, la desigualdad, equidad, el hostigamiento y acoso sexual y laboral; que obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos político-electorales.



De igual manera, se realizarán acciones para generar un entorno en donde el personal del Tribunal se sienta seguros, respetados e iguales, libres de cualquier daño o tipo de violencia (física, psicológica, sexual, económica, entre otras), promoviendo el diálogo, la empatía, la no discriminación y la resolución pacífica de conflictos, y garantizando una vida digna y plena para todos.

4. Fomentar la inclusión y diversidad

Para fomentar la inclusión se crearán entornos donde todas las personas del Tribunal se sientan bienvenidas, valoradas y con acceso equitativo a oportunidades, promoviendo el respeto, la empatía y la eliminación de barreras (físicas, mentales, sociales), a través de capacitaciones y uso de lenguaje respetuoso e incluyente para asegurar la participación de todos.

De igual manera, es importante fomentar un ambiente que valore y respete la diversidad, asegurando la inclusión de grupos históricamente discriminados, como comunidades indígenas, personas LGBTTTIQ+, personas con discapacidad y otros sectores vulnerables, garantizando su participación equitativa en los espacios democráticos y laborales.

Por tanto, en el Tribunal se implementarán acciones para el uso de un lenguaje incluyente para evitar estereotipos y prejuicios, asegurando una comunicación clara y respetuosa que facilite el acceso a la justicia.

5. Fortalecer la cultura de los derechos humanos

Fortalecer la cultura de derechos humanos implica educación, sensibilización y participación activa para integrar el respeto a la dignidad en la vida cotidiana, promoviendo valores como la justicia, la tolerancia y la igualdad, mediante la capacitación de servidores públicos y servidoras públicas, y la colaboración con la sociedad civil para construir una sociedad más justa.



Por tanto, se diseñarán actividades de sensibilización y capacitación que fomenten el conocimiento y el respeto de los derechos humanos, con énfasis en las necesidades de los grupos vulnerables y en situación de discriminación.

Además, se garantizará que todas las acciones del Tribunal estén alineadas con los principios de igualdad, inclusión y no discriminación.



VI. Líneas de Acción Transversales

La Coordinación de Género y Derechos Humanos articula sus actividades en torno a líneas de acción transversales, diseñadas para abordar los principales retos en materia de igualdad de género, derechos humanos e inclusión. Estas líneas de acción guían las actividades institucionales, asegurando un impacto significativo tanto dentro del Tribunal como en la sociedad en general. A través de su implementación, se aspira a fortalecer la confianza de la ciudadanía en los procesos democráticos y a contribuir al desarrollo de una sociedad basada en el respeto, la igualdad y la justicia.



1. Vinculación

I. Colaboración institucional:

- a) Establecer y fortalecer vínculos con instituciones públicas, privadas y organismos internacionales que trabajen en la promoción de la igualdad de género, la no discriminación y los derechos humanos.



- b) Diseñar y formalizar convenios de colaboración que permitan el intercambio de experiencias, conocimientos y buenas prácticas.
- c) Establecer alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales que trabajen en temas de igualdad y derechos humanos para enriquecer la oferta formativa con experiencias y mejores prácticas globales.

II. Participación en redes y foros:

- a) Integrar al Tribunal en espacios de diálogo y colaboración para impulsar políticas y acciones conjuntas en temas de género y derechos humanos.
- b) Participación activa en redes, foros y eventos que promuevan el intercambio de buenas prácticas.

2. Difusión

I. Promoción de información especializada:

- a) Difundir criterios, resoluciones y avances en materia de equidad de género y derechos humanos, emitidos por organismos como la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- b) Publicar informes y materiales que resalten las mejores prácticas en la eliminación de la violencia política de género y la promoción de la paridad en los procesos electorales.

II. Elaboración de materiales educativos:

- a) Diseñar infografías, guías y contenidos accesibles para sensibilizar tanto al personal del Tribunal como a la ciudadanía sobre temas clave de igualdad y justicia inclusiva.



3. Análisis

I. Diagnósticos y estudios:

- a) Elaborar diagnósticos sobre el impacto de las acciones institucionales en la promoción de la igualdad y la inclusión.
- b) Realizar estadísticas que ofrezcan información actualizada y relevante sobre las problemáticas relacionadas con género y derechos humanos en el ámbito electoral a través las sentencias turnadas al Tribunal.
- c) Revisión y actualización continua de normativas internas para alinearlas con estándares internacionales y nacionales en materia de igualdad y derechos humanos.

II. Evaluación continua:

- a) Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación constante de las actividades y políticas implementadas para identificar áreas de mejora y replicar las buenas prácticas.
- b) Presentación de informes periódicos que permitan ajustar estrategias y replicar buenas prácticas.

4. Formación

I. Capacitación continua:

- a) Diseñar talleres, cursos, charlas, conferencias y actividades formativas dirigidos al personal del Tribunal, que promuevan la igualdad, la no discriminación y la erradicación de la violencia de género.
- b) Ofrecer formación especializada en justicia electoral inclusiva, perspectiva de género y acciones afirmativas.



- c) Generar conciencia entre el personal y la ciudadanía sobre la importancia de los derechos humanos y la perspectiva de género.
- d) Implementación de medidas de reparación a través de capacitaciones, material digital o impresos (infografías, folletos, entre otros) de acuerdo con los resolutivos de las sentencias.

II. Fortalecimiento de habilidades:

- a) Impulsar el desarrollo de capacidades técnicas y prácticas entre las distintas áreas del Tribunal, así como entre las personas servidoras públicas para garantizar la igualdad y el respeto a los derechos humanos en sus funciones diarias.



VII. Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción

Alineación con los ejes temáticos	Objetivo:	1.Promover la paridad de género, la corresponsabilidad e impartir justicia con perspectiva de género	Metas	Unidad de Medida
Igualdad Sustantiva, no discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres por razón de género	Estrategia 1.1	1.1 Realizar un análisis estadístico referente a la paridad de género y corresponsabilidad que existe al interior del Tribunal.	1.00	Diagnóstico
		Líneas de Acción		
		1.1.1 Solicitar la plantilla del personal que labora en el Tribunal Electoral por áreas y cargos. 1.1.2 Generar las estadísticas por área y cargo para identificar la paridad de género y la corresponsabilidad.		
No a la violencia contra la mujer	Estrategia 1.2	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	16.00 ¹	Sentencias
		Líneas de Acción		
		1.2.1 Registrar las sentencias referentes a la violencia política en razón de género emitidos por Tribunal. 1.2.2 Identificar los resolutivos de las sentencias en los que se acredite la violencia política en razón de género. 1.2.3 Implementar medidas de reparación a través de capacitaciones, material digital o impreso (infografías, folletos, entre otros) de acuerdo con los resolutivos de las sentencias.		
Alineación con los ejes temáticos	Objetivo:	2. Garantizar la igualdad y No discriminación con perspectiva de género	Metas	Unidad de Medida
Igualdad sustantiva, no discriminación y erradicación de la violencia política contra las mujeres por razón de género.	Estrategia 2.1	2.1 Elaborar un diagnóstico de perspectiva de género dentro del Tribunal que permita conocer el estatus actual de perspectiva de género que guarda el personal tanto jurisdiccional como administrativo, mediante un esquema integrador basado en las opiniones recaudadas, con la finalidad de identificar la manera más apropiada de iniciar con las acciones que nos lleven a disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.	1.00	Diagnóstico
		Líneas de Acción		
		2.1.1 Aplicar una encuesta sobre género e inclusión en el Tribunal para conocer el estatus actual que guarda el personal.		

¹ La cantidad de sentencias vinculantes a la Coordinación de Género y Derechos Humanos puede variar de acuerdo con la emisión de éstas



Plan de Trabajo 2026

		2.1.2 Generar el diagnóstico institucional sobre género e inclusión. 2.1.3 Generar estadísticas desagregadas de la información recabada en el diagnóstico tanto de las áreas jurisdiccionales como de la administrativa.
--	--	--

Igualdad y no discriminación	Estrategia 2.2	2.2 Generar procesos de formación continua y sensibilización en materia de política de igualdad y no discriminación.	1.00	Taller
		Líneas de Acción		
		2.2.1 Diseñar e impartir talleres y/o cursos de sensibilización sobre Igualdad que introduzca al personal del Tribunal en los principios básicos de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación. 2.2.2 Utilizar redes sociales y medios institucionales (Facebook, X, micrositio de la Coordinación de Género y Derechos Humanos) para difundir buenas prácticas. (lenguaje incluyente, diversidad, efemérides con enfoque en género) 2.2.3 Crear materiales educativos (folletos, guías, videos) sobre igualdad de género y prevención de violencias. 2.2.4 Dar seguimiento e impulsar los espacios que fomentan la corresponsabilidad familiar y laboral como la sala para lactancia y extracción de leche, así como a los espacios que complementen el cuidado de menores.		

Alineación con los ejes temáticos	Objetivo:	3. Erradicar la violencia política contra las mujeres	Metas	Unidad de Medida
Igualdad sustantiva, no discriminación y erradicación de la violencia política contra las mujeres por razón de género.	Estrategia 3.1	3.1 Implementar Políticas y Protocolos de prevención contra la violencia y discriminación.	1.00	Protocolo
		Líneas de Acción		
		3.1.1 Actualizar el Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres del Tribunal Electoral del Estado. 3.2.2 Difundir el Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres del Tribunal Electoral del Estado. 3.2.3 Organizar cursos, talleres, charlas sobre la prevención y atención a la violencia de género en el ámbito laboral y electoral.		
Igualdad sustantiva, no discriminación y erradicación de la violencia política	Estrategia 3.2	3.2 Eliminar toda forma de violencia hacia las mujeres dentro del Tribunal.	1.00	Campaña
		Líneas de Acción		
		3.2.1 Realizar una campaña de concientización sobre Violencia Política en Razón de Género que permita difundir información clave sobre la violencia política contra las mujeres y sensibilizar al personal y ciudadanía sobre sus implicaciones.		



Plan de Trabajo 2026

		3.2.2 Revisar y transformar los espacios físicos y digitales para eliminar riesgos de violencia de género, incluyendo el espacio libre de violencia.		
Igualdad sustantiva, no discriminación y erradicación de la violencia política contra las mujeres por razón de género. Igualdad y no discriminación	Estrategia 3.3	3.3 Coadyuvar en la generación de mecanismos que garanticen el respeto del derecho de las mujeres al acceso a una vida libre de violencia.	4.00	Reuniones
		Líneas de Acción		
		3.3.1 Reuniones trimestrales con la Comisión de Igualdad y No Discriminación del Tribunal. Con el objetivo de actuar, generar conciencia para prevenir y erradicar la violencia contra mujeres al interior del Tribunal, y así construir a un espacio laboral libre de discriminación, desigualdad y actos de violencia hacia mujeres. 3.3.2 Alentar a los servidores(as) públicos para interponer denuncias y quejas de las conductas que constituyan violencia o discriminación laboral, además, de difundir los diversos medios que existen para sancionar estas prácticas. 3.3.3 Orientar y asesorar a las personas víctimas que deseen presentar una denuncia o interpongan quejas sobre hechos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual brindándoles una atención integral.		
Igualdad sustantiva, no discriminación y erradicación de la violencia política contra las mujeres por razón de género.	Estrategia 3.4	3.4 Desarrollar mecanismos de prevención en casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.	1.00	Protocolo de actuación
		Líneas de Acción		
		3.4.1 Generar el Protocolo de actuación frente a los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en Coordinación con la Comisión de Igualdad y No Discriminación del Tribunal que fomente la cultura de respeto, igualdad laboral y no discriminaciones tendientes a regular las conductas laborales, así como juzgar con perspectiva de género en el Tribunal. 3.4.2 Difundir información que contribuya a la prevención y eliminación del acoso y hostigamiento sexual; así como a una amplia divulgación del principio de "Cero Tolerancia". (en medios impresos o digitales como infografías, folletos, en redes sociales, etc.) 3.4.3 Realizar una campaña sobre acoso y hostigamiento laboral que fomente un ambiente laboral libre de violencia y conductas inapropiadas.		
Igualdad sustantiva, no discriminación y erradicación de la violencia política contra las mujeres por razón de género.	Estrategia 3.5	3.5 Establecer canales de denuncia accesibles y eficaces de acuerdo con el protocolo de actuación.	2.00	Buzones
		Líneas de Acción		
		3.5.1 Seguimiento del Buzón Naranja Físico accesible para el personal del Tribunal. (actualización, reubicación e instalación de candado)		



Plan de Trabajo 2026

		3.5.2 Implementación del Buzón Naranja digital accesible y eficaz que proteja la confidencialidad y garantice la resolución justa de los casos.
--	--	---

Alineación con los ejes temáticos	Objetivo:	4. Fomentar la inclusión y diversidad	Metas	Unidad de Medida
Trabajo. Diversidad Cultural. Justicia electoral inclusiva e integral.	Estrategia 4.1	4.1 Desarrollar acciones que promuevan la inclusión, y la interseccionalidad entre diversos grupos vulnerables.	3.00	Eventos
		Líneas de Acción		
		4.1.1 Promover una convivencia armónica basada en el diálogo respetuoso, un lenguaje inclusivo, la tolerancia y el trabajo en equipo. 4.1.2 Organizar actividades formativas, culturales y/o deportivos que promuevan la inclusión, la igualdad y la diversidad. 4.1.3 Organizar foros, talleres y conversatorios con expertos en género y derechos humanos para fomentar la reflexión colectiva y que permitan a grupos históricamente marginados expresar sus necesidades y propuestas en relación con la vida política y laboral. 4.1.4 Diseñar y promover políticas laborales que garanticen igualdad de condiciones para personas de comunidades indígenas, grupos LGTBTTIQ+ y personas con discapacidad.		

Alineación con los ejes temáticos	Objetivo:	5. Fortalecer la cultura de los derechos humanos	Metas	Unidad de Medida
Igualdad y no discriminación. Respeto, promoción, protección y garantía de los DDHH.	Estrategia 5.1	5.1 Garantizar que todas las acciones del Tribunal estén alineadas con los principios de igualdad, inclusión y no discriminación.	2.00	Eventos
		Líneas de Acción		
		5.1.1 Implementar capacitaciones, talleres, campañas, charlas o eventos de sensibilización sobre los derechos laborales y humanos para el personal del Tribunal. 5.1.2 Compartir información y contenidos educativos sobre derechos humanos en medios digitales, impresos y redes sociales. 5.1.3 Revisar el lenguaje institucional y la publicidad para eliminar estereotipos de género		
Proceso electoral y participación ciudadana	Estrategia 5.2	5.2 Promover la participación ciudadana	1	Campaña
		Líneas de Acción		
		5.2.1 Impulsar iniciativas que permitan a la ciudadanía, especialmente a los sectores vulnerables, ejercer plenamente sus derechos en un entorno democrático.		



Plan de Trabajo 2026

Respeto, promoción, protección y garantía de los DDHH.	Estrategia 5.3	5.3 Implementar campañas de prevención de salud	2.00	Campaña
		Líneas de Acción		
		5.3.1 Implementar el programa de vacunación y prevención de salud para los trabajadores del Tribunal y sus familias.		



VIII. Cronograma de las Estrategias

Objetivos y Estrategias	Unidad de Medida	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1.Promover la paridad de género, la corresponsabilidad e impartir justicia con perspectiva de género														
1.1 Realizar un análisis estadístico referente a la paridad de género y corresponsabilidad que existe al interior del Tribunal.	Diagnóstico	1.00		1.00										
1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	Sentencias	16.00 ²	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
2. Garantizar la igualdad y No discriminación con perspectiva de género														
2.1 Elaborar un diagnóstico de perspectiva de género dentro del Tribunal que permita conocer el estatus actual de perspectiva de género que guarda el personal tanto jurisdiccional como administrativo, mediante un esquema integrador basado en las opiniones recaudadas, con la finalidad de identificar la manera más apropiada de iniciar con las acciones que nos lleven a disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.	Diagnóstico	1.00			1.00									

² La cantidad de sentencias vinculantes a la Coordinación de Género y Derechos Humanos puede variar de acuerdo con la emisión de éstas.



Plan de Trabajo 2026

Objetivos y Estrategias	Unidad de Medida	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
2.2 Generar procesos de formación continua y sensibilización en materia de política de igualdad y no discriminación.	Taller	1.00										1.00		
3. Erradicar la violencia política contra las mujeres														
3.1 Implementar Políticas y Protocolos de prevención contra la violencia y discriminación.	Protocolo	1.00			1.00									
3.2 Eliminar toda forma de violencia hacia las mujeres dentro del Tribunal.	Campaña	1.00			1.00									
3.3 Coadyuvar en la generación de mecanismos que garanticen el respeto del derecho de las mujeres al acceso a una vida libre de violencia.	Reuniones	4.00	1.00			1.00			1.00			1.00		
3.4 Desarrollar mecanismos de prevención en casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.	Protocolo de actuación	1.00		1.00										
3.5 Establecer canales de denuncia accesibles y eficaces de acuerdo con el protocolo de actuación.	Buzones	2.00		2.00										
4. Fomentar la inclusión y diversidad														
4.1 Desarrollar acciones que promuevan la inclusión, y la interseccionalidad entre diversos grupos vulnerables.	Eventos	3.00					1.00	1.00		1.00				



Plan de Trabajo 2026

Objetivos y Estrategias	Unidad de Medida	Metas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
5. Fortalecer la cultura de los derechos humanos														
5.1 Garantizar que todas las acciones del Tribunal estén alineadas con los principios de igualdad, inclusión y no discriminación.	Eventos	2.00										1.00		1.00
5.2 Promover la participación ciudadana.	Campaña	1.00									1.00			
5.3 Implementar campañas de prevención de salud.	Campaña	2.00					1.00						1.00	



Cronograma por mes

Mes	Estrategias	Metas	Unidad de Medida
Enero	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	1,00	Sentencias Vinculadas
	3.3 Coadyuvar en la generación de mecanismos que garanticen el respeto del derecho de las mujeres al acceso a una vida libre de violencia.	1,00	Reunión de la Comisión de Igualdad y no Discriminación
Febrero	1.1 Realizar un análisis estadístico referente a la paridad de género y corresponsabilidad que existe al interior del Tribunal.	1,00	Diagnóstico
	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	1,00	Sentencias Vinculadas
Marzo	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	2,00	Sentencias Vinculadas
	2.1 Elaborar un diagnóstico de perspectiva de género dentro del Tribunal que permita conocer el estatus actual de perspectiva de género que guarda el personal tanto jurisdiccional como administrativo, mediante un esquema integrador basado en las opiniones recaudadas, con la finalidad de identificar la manera más apropiada de iniciar con las acciones que nos lleven a disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.	1,00	Diagnóstico
	3.1 Implementar Políticas y Protocolos de prevención contra la violencia y discriminación.	1,00	Protocolo del Tribunal Electoral del Estado para atender la Violencia Política contra las Mujeres
	3.2 Eliminar toda forma de violencia hacia las mujeres dentro del Tribunal.	1,00	Campaña 8M
	3.4 Desarrollar mecanismos de prevención en casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.	1,00	Protocolo de Actuación
	3.5 Establecer canales de denuncia accesibles y eficaces de acuerdo con el protocolo de actuación.	2,00	Buzones



Plan de Trabajo 2026

Mes	Estrategias	Metas	Unidad de Medida
Abril	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	1,00	Sentencias Vinculadas
	3.3 Coadyuvar en la generación de mecanismos que garanticen el respeto del derecho de las mujeres al acceso a una vida libre de violencia.	1,00	Reunión de la Comisión de Igualdad y no Discriminación
Mayo	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	1,00	Sentencias Vinculadas
	4.1 Desarrollar acciones que promuevan la inclusión, y la interseccionalidad entre diversos grupos vulnerables.	1,00	Evento (Diversidad cultural)
Junio	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	2,00	Sentencias Vinculadas
	4.1 Desarrollar acciones que promuevan la inclusión, y la interseccionalidad entre diversos grupos vulnerables.	1,00	Evento (Diversidad sexual)
Julio	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	1,00	Sentencias Vinculadas
	3.3 Coadyuvar en la generación de mecanismos que garanticen el respeto del derecho de las mujeres al acceso a una vida libre de violencia.	1,00	Reunión de la Comisión de Igualdad y no Discriminación
Agosto	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	1,00	Sentencias Vinculadas
	4.1 Desarrollar acciones que promuevan la inclusión, y la interseccionalidad entre diversos grupos vulnerables.	1,00	Evento (Pueblos indígenas)
Septiembre	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	2,00	Sentencias Vinculadas



Plan de Trabajo 2026

Mes	Estrategias	Metas	Unidad de Medida
	5.2 Promover la participación ciudadana.	1,00	Campaña (Preventiva VPMG, NNA)
Octubre	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	1,00	Sentencias Vinculadas
	2.2 Generar procesos de formación continua y sensibilización en materia de política de igualdad y no discriminación.	1,00	Taller (Igualdad y No Discriminación)
	3.3 Coadyuvar en la generación de mecanismos que garanticen el respeto del derecho de las mujeres al acceso a una vida libre de violencia.	1,00	Reunión de la Comisión de Igualdad y no Discriminación
	5.1 Garantizar que todas las acciones del Tribunal estén alineadas con los principios de igualdad, inclusión y no discriminación.	1,00	Evento (Día Internacional de Igualdad y No Discriminación)
Noviembre	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	1,00	Sentencias Vinculadas
	5.3 Implementar campañas de prevención de salud.	1,00	Campaña (Tolerancia y 25N)
Diciembre	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.	2,00	Sentencias Vinculadas
	5.1 Garantizar que todas las acciones del Tribunal estén alineadas con los principios de igualdad, inclusión y no discriminación.	1,00	Evento (Derechos Humanos)



IX. Indicadores

Objetivo:	1.Promover la paridad de género, la corresponsabilidad e impartir justicia con perspectiva de género		
Estrategia:	1.1 Realizar un análisis estadístico referente a la paridad de género y corresponsabilidad que existe al interior del Tribunal.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de Mujeres y Hombres adscritos al Tribunal Electoral del Estado (TEEM)	Cantidad total de personas adscritas al TEEM	Cantidad total de Mujeres	$P = (\text{Cantidad total de mujeres} / \text{Cantidad total de personas adscritas al TEEM}) * 100$
	Cantidad total de personas adscritas al TEEM	Cantidad total de Hombres	$P = (\text{Cantidad total de hombres} / \text{Cantidad total de personas adscritas al TEEM}) * 100$

Estrategia:	1.2 Identificar las sentencias en las que existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de discriminación por razón de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje total de vinculaciones en sentencias a la Coordinación de Género y Derechos Humanos (CGDH)	Cantidad total de sentencias emitidas por el TEEM	Cantidad de sentencias emitidas por el TEEM con vinculación a la CGDH	$P = (\text{cantidad de sentencias vinculados a la CGDH} / \text{Cantidad total de sentencias emitidas por el TEEM}) * 100$
Porcentaje de sentencias por Violencia Política contra las Mujeres en razón de Género (VPMG)	Cantidad total de sentencias vinculados a la CDGH	Cantidad de sentencias atendido por VPMG	$P = (\text{Cantidad de sentencias atendidas por VPMG} / \text{Cantidad total de sentencias vinculados a la CGDH}) * 100$
Porcentaje de sentencias por Violencia Política Genérica	Cantidad total de sentencias vinculados a la CDGH	Cantidad de sentencias atendido por Violencia Política Genérica	$P = (\text{Cantidad de sentencias atendidas por Violencia Política Genérica} / \text{Cantidad total de sentencias vinculados a la CGDH}) * 100$

Objetivo:	2. Garantizar la igualdad y No discriminación con perspectiva de género		
Estrategia:	2.1 Elaborar un diagnóstico de perspectiva de género dentro del Tribunal que permita conocer el estatus actual de perspectiva de género que guarda el personal tanto jurisdiccional como administrativo, mediante un esquema integrador basado en las opiniones recaudadas, con la finalidad de identificar la manera más apropiada de iniciar con las acciones que nos lleven a disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de encuestas implementadas sobre género e inclusión	Cantidad de encuestas programadas	Cantidad de encuestas realizadas	$P = (\text{Cantidad de Encuestas realizadas} / \text{Cantidad de Encuestas programadas}) * 100$



Plan de Trabajo 2026

Porcentaje de personas que contestaron la encuesta	Cantidad total de personas adscritas al TEEM	Cantidad de personas que contestaron la encuesta	$P = (\text{Cantidad de personas que contestaron la encuesta} / \text{Cantidad total de personas adscritas al tribunal}) * 100$
Porcentaje de personas que tienen conocimiento del tema	Cantidad de personas que contestaron la encuesta	Cantidad de personas que tienen conocimiento del tema	$P = (\text{Cantidad de personas que tienen conocimiento del tema} / \text{Cantidad de personas que contestaron la encuesta}) * 100$

Estrategia: 2.2 Generar procesos de formación continua y sensibilización en materia de política de igualdad y no discriminación.			
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de talleres, cursos, capacitaciones implementadas en temas de igualdad y no discriminación	Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones programadas	Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones realizadas	$P = (\text{Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones realizadas} / \text{Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones Programadas}) * 100$
Porcentaje de personas que asistieron al taller, curso o capacitación en temas de igualdad y no discriminación	Cantidad total del personal adscrito al TEEM	Cantidad de personas que asistieron al taller, curso, capacitación	$P = (\text{Cantidad de personas que asistieron al taller, curso, capacitación} / \text{Cantidad total del personal adscrito al TEEM})$
Porcentaje de publicaciones en medios de comunicación	Cantidad de publicaciones programadas	Cantidad de publicaciones realizadas	$P = (\text{cantidad de publicaciones realizadas} / \text{cantidad de publicaciones programadas}) * 100$
Porcentaje de materiales educativos elaborados	Cantidad de materiales programadas	Cantidad de materiales realizados	$P = (\text{cantidad de materiales realizadas} / \text{cantidad de materiales programadas}) * 100$

Objetivo: 3. Erradicar la violencia política contra las mujeres			
Estrategia: 3.1 Implementar Políticas y Protocolos de prevención contra la violencia y discriminación.			
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de Protocolos elaborados	Cantidad de protocolos programados	Cantidad de protocolos realizados	$P = (\text{Cantidad de protocolos realizados} / \text{Cantidad de protocolos programados}) / 100$
Porcentaje de talleres, cursos, capacitaciones implementadas en temas de Violencia Política contra las Mujeres	Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones programadas	Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones realizadas	$P = (\text{Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones realizadas} / \text{Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones Programadas}) * 100$
Porcentaje de personas que asistieron al taller, curso o capacitación en temas de Violencia Política contra las Mujeres	Cantidad total del personal adscrito al TEEM	Cantidad de personas que asistieron al taller, curso, capacitación	$P = (\text{Cantidad de personas que asistieron al taller, curso, capacitación} / \text{Cantidad total del personal adscrito al TEEM})$



Plan de Trabajo 2026

Estrategia:	3.2 Eliminar toda forma de violencia hacia las mujeres dentro del Tribunal.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de campañas elaborados	Cantidad de campañas programados	Cantidad de campañas realizados	$P = (\text{Cantidad de campañas realizados} / \text{Cantidad de campañas programados}) / 100$

Estrategia:	3.3 Coadyuvar en la generación de mecanismos que garanticen el respeto del derecho de las mujeres al acceso a una vida libre de violencia.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de reuniones con el Comité de igualdad y no discriminación	Cantidad de reuniones programadas	Cantidad de reuniones realizadas	$P = (\text{Cantidad de reuniones realizados} / \text{Cantidad de reuniones programados}) / 100$
Porcentaje de actividades, asesoramientos, entre otros implementadas en temas violencia	Cantidad de actividades, asesoramientos, entre otros implementadas en temas violencia programadas	Cantidad actividades, asesoramientos, entre otros implementadas en temas violencia realizadas	$P = (\text{Cantidad actividades, asesoramientos, entre otros implementadas en temas violencia realizadas} / \text{Cantidad de actividades, asesoramientos, entre otros implementadas en temas violencia programadas}) * 100$

Estrategia:	3.4 Desarrollar mecanismos de prevención en casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de Protocolos de actuación elaborados	Cantidad de protocolos programados	Cantidad de protocolos realizados	$P = (\text{Cantidad de protocolos realizados} / \text{Cantidad de protocolos programados}) / 100$

Estrategia:	3.5 Establecer canales de denuncia accesibles y eficaces de acuerdo con el protocolo de actuación.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de denuncias y/o quejas registradas	Cantidad de denuncias y/o quejas registradas	Cantidad de denuncias y/o quejas atendidas	$P = (\text{Cantidad de denuncias y/o quejas atendidas} / \text{Cantidad de denuncias y/o quejas registradas}) / 100$
Porcentaje de denuncias y/o quejas registradas en buzón físico y digital	Cantidad total de denuncias registradas en los dos buzones	Cantidad de denuncias o quejas registradas en buzón digital	$P = (\text{Cantidad de denuncias o quejas registradas en buzón digital} / \text{Cantidad total de denuncias registradas en los dos buzones}) * 100$
	Cantidad total de denuncias registradas en los dos buzones	Cantidad de denuncias o quejas registradas en buzón Físico	$P = (\text{Cantidad de denuncias o quejas registradas en buzón físico} / \text{Cantidad total de denuncias registradas en los dos buzones}) * 100$



Plan de Trabajo 2026

Objetivo:	4. Fomentar la inclusión y diversidad		
Estrategia:	4.1 Desarrollar acciones que promuevan la inclusión, y la interseccionalidad entre diversos grupos vulnerables.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de talleres, cursos, capacitaciones implementadas en temas de inclusión y diversidad	Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones programadas	Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones realizadas	$P = (\text{Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones realizadas} / \text{Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones programadas}) * 100$
Porcentaje de eventos culturales y/o deportivos implementados en el TEEM	Cantidad de eventos culturales y/o deportivos programados	Cantidad de eventos culturales y/o deportivos realizados	$P = (\text{Cantidad de eventos culturales y/o deportivos realizados} / \text{Cantidad de eventos culturales y/o deportivos programados}) * 100$
Porcentaje de personas que asistieron al taller, curso o capacitación en temas de inclusión y diversidad	Cantidad total del personal adscrito al TEEM	Cantidad de personas que asistieron al taller, curso, capacitación	$P = (\text{Cantidad de personas que asistieron al taller, curso, capacitación} / \text{Cantidad total del personal adscrito al TEEM})$

Objetivo:	5. Fortalecer la cultura de los derechos humanos		
Estrategia:	5.1 Garantizar que todas las acciones del Tribunal estén alineadas con los principios de igualdad, inclusión y no discriminación.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de talleres, cursos, capacitaciones implementadas en temas de derechos laborales y humanos	Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones programadas	Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones realizadas	$P = (\text{Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones realizadas} / \text{Cantidad de talleres, cursos, capacitaciones programadas}) * 100$
Porcentaje de personas que asistieron al taller, curso o capacitación en temas de derechos laborales y humanos	Cantidad total del personal adscrito al TEEM	Cantidad de personas que asistieron al taller, curso, capacitación	$P = (\text{Cantidad de personas que asistieron al taller, curso, capacitación} / \text{Cantidad total del personal adscrito al TEEM})$

Estrategia:	5.2 Promover la participación ciudadana.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de iniciativas implementadas	Cantidad de iniciativas programadas	Cantidad de iniciativas realizadas	$P = (\text{Cantidad de iniciativas realizadas} / \text{Cantidad de iniciativas programadas}) * 100$

Estrategia:	5.3 Implementar campañas de prevención de salud.		
Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmulas
Porcentaje de campañas elaborados	Cantidad de campañas programados	Cantidad de campañas realizados	$P = (\text{Cantidad de campañas realizados} / \text{Cantidad de campañas programados}) / 100$



Plan de Trabajo 2026

Porcentaje de personas que se atendieron en la campaña de salud	Cantidad total del personal adscrito al TEEM	Cantidad de personas que se atendieron en la campaña de salud	$P = \frac{\text{Cantidad de personas que se atendieron en la campaña de salud}}{\text{Cantidad total del personal adscrito al TEEM}}$
---	--	---	--



Mtra. Leslie Denise Villicaña Díaz

Coordinadora de Género y Derechos Humanos

Mtra. Blanca Lorena Gutiérrez Díaz

Escribiente de la
Coordinación de Género y Derechos Humanos