



6. Capacitación y profesionalización

- Impulsa programas de **capacitación, formación y certificación** en derechos humanos, igualdad y prevención de la violencia.
- Promueve la **actualización continua** del personal que aplica el Protocolo.

7. Enfoque transversal de derechos humanos

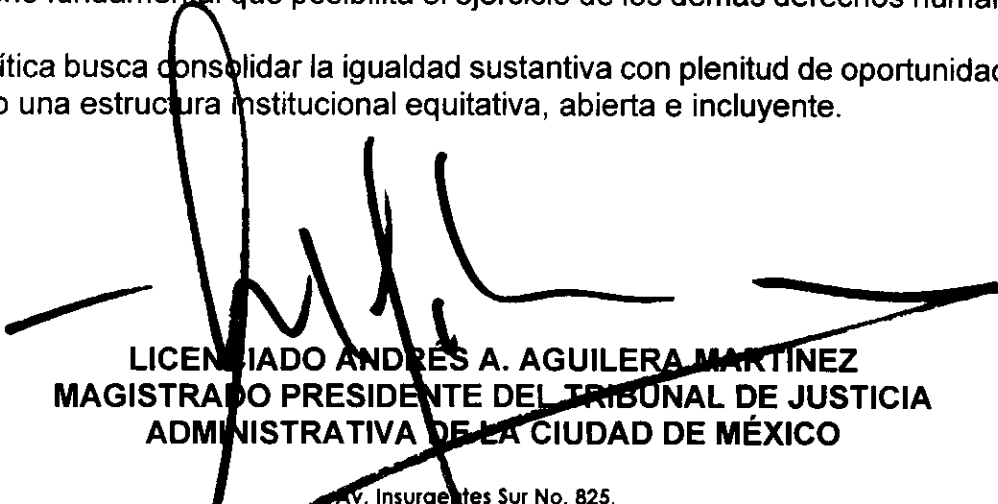
De manera transversal, la Unidad:

- Garantiza que todas sus actuaciones se rijan por los principios de **acceso a la justicia, debida diligencia, confidencialidad, igualdad, no discriminación y no revictimización**.
- Contribuye a la **erradicación de la impunidad** en casos de hostigamiento, acoso y discriminación.

8. COMPROMISO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

El Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, asume el compromiso de cumplir y hacer cumplir lo establecido en la presente Política, además de promover, fomentar y cumplir con una cultura de inclusión, respeto, no discriminación, transparencia e igualdad de oportunidades, la igualdad de género, de trato propiciando un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal para todas las personas trabajadoras en este Tribunal, teniendo presente que la igualdad, es un derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos.

Esta Política busca consolidar la igualdad sustantiva con plenitud de oportunidades, así como una estructura institucional equitativa, abierta e incluyente.



LICENCIADO ANDRÉS A. AGUILERA MARTÍNEZ
MAGISTRADO PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Av. Insurgentes Sur No. 825,
Col. Nápoles, Alcaldía Benito Juárez
C.P. 03810, Ciudad de México
Tel. (55) 51020100





2. Orientación y primer contacto

- Recibir y brindar **orientación oportuna y clara** sobre las **instancias competentes** y los **procedimientos de atención**.
- Informa a las personas sobre las **vías de denuncia**, incluido el **anonimato**.
- A través del personal de acompañamiento, da **atención de primer contacto**, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

3. Acompañamiento especializado

- Genera un entorno de **confianza, empatía y escucha activa**.
- Proporciona información precisa, sin emitir juicios de valor ni revictimizar.
- Acompaña a la presunta víctima durante la presentación de la queja, **sin asumir representación legal**.

4. Canalización y coordinación institucional

- **Recibe quejas** en cualquiera de sus modalidades y las **turna de manera inmediata** al Órgano Interno de Control.
- Coordina acciones con el **Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación**.
- Impulsa la **coordinación interinstitucional** con entes nacionales o internacionales en la materia.

5. Registro y análisis de casos

- Integrar y alimentar el **registro de casos** de hostigamiento, acoso y discriminación.
- Analizar información para **identificar patrones**, riesgos y áreas de oportunidad.
- Contribuir al diseño de **acciones correctivas y preventivas** que inhiban estas conductas.





genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de procreación.

Violencia: Es el uso intencional de la fuerza física, amenazas, contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

Violencia de Género: Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

7. RESPONSABILIDADES

- **Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad y Género:** Responsable de la implementación y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- **Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación:** Vigilar la aplicación y cumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de Ética del Tribunal de Justicia Administrativo de la Ciudad de México, así como del Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación.
- **Titular de la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad y Género**

1. Prevención

Impulsar una cultura institucional libre de violencia y discriminación, mediante:

- Promoción de la **igualdad de género** y la **no discriminación**.
- Acciones permanentes de **sensibilización y capacitación** al personal.
- Difusión de **pronunciamientos de cero tolerancia** al hostigamiento, acoso y discriminación.
- Seguimiento a las acciones preventivas implementadas en el Tribunal de conformidad con el Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación.





Nivel cultural: Es el conjunto de hábitos, aptitudes, ideas, tradiciones, costumbres y conocimiento acumulados, que una persona ha logrado captar, dominar y aplicar a través del tiempo, como integrante de la sociedad en que se desenvuelve.

Origen étnico o nacional: Es la clasificación que se hace de las personas en función de una combinación de características compartidas como lo son: la nacionalidad, origen geográfico, lengua, religión, costumbres ancestrales y tradiciones arraigadas.

Perspectiva de Género: Visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde mujeres y hombres tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Política: Se refiere a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

Preferencia sexual: También conocida como orientación sexual, tendencia o inclinación sexual, se refiere a un patrón de atracción sexual, erótico, romántico, emocional, afectivo o amoroso hacia determinado grupo de personas del mismo sexo, género y/u orientación de sexo, grupo o persona con orientación heterosexual, homosexual y bisexual. Así como a todas las personas que pertenezcan a la comunidad LGBTTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual).

Protocolo: Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación.

Puesto: Se refiere a la denominación del empleo de la persona servidora pública.

Rango: Se refiere al personal de carrera que será permanente y comprende la rama diplomático-consular y la rama técnico-administrativa.

Religión: Conjunto de creencias religiosas, normas de comportamiento y ceremonias de tradición de una cultura que son propias de un determinado grupo humano, que mujeres y hombres reconocen en una relación con la divinidad (un dios o varios dioses).

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de procreación que las definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos





laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de la persona.

Identidad: La identidad desde el punto de vista político, se refiere al sentido de pertenencia que tiene una persona respecto de algunas agrupaciones políticas o la sintonía que siente por determinadas posiciones adoptadas por personas en la política o partidos políticos, ya que las mismas expresan sus ideas e ideología.

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, condición 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.

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, para que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo, eliminando así, toda forma de discriminación por dicha condición.

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, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación política, estado civil, responsabilidades familiares, idioma y antecedentes penales, entre otros motivos.

Inclusión: Medida para asegurar la presencia de todas las personas en un entorno laboral de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios, productos o trato, mediante la creación de condiciones favorables ante situaciones de vulnerabilidad o no, procediendo sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, crecimiento y ascenso en el empleo.

Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales, reflejando en ello 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.

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





Discapacidad: Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, puedan impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. La discapacidad puede ser física, mental, intelectual y sensorial.

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 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 o jurídica, la religión, 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 otra que atente contra la dignidad humana.

Discriminación Laboral: Es aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales de las personas, por diferencias biológicas, culturales, género, origen étnico, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Estado Civil: Es la condición particular que guarda y que caracteriza a una persona en lo que se refiere a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo, con quien existen lazos que serán reconocidos jurídicamente.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual que determinan el comportamiento, funciones, roles, valores y la relación de poder entre mujeres y hombres.

Homofobia: Se refiere al rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como homosexuales, lesbianas o bisexuales, así como hacia las personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual.

Hostigamiento laboral: Ejercicio del poder en una relación de subordinación real o de facto frente a la víctima, en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de persona en situación de víctima, frente a la persona agresora en los ámbitos





Apariencia física: Es el conjunto de características físicas y estéticas que distinguen a una persona y hacen que haya diferencias de percepción entre unas y otras; se ha convertido en un factor del desarrollo de la personalidad y las relaciones sociales.

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 las conductas y eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Condición de embarazo: Se refiere a las características y naturaleza de una mujer gestante, las cuales incluyen los procesos físicos de crecimiento y desarrollo del feto en el útero de la madre, así como, los importantes cambios que ella experimenta, los cuales además de ser físicos son morfológicos y metabólicos.

Condición de salud: Es la serie de características propias de la salud de una persona, la cual en su conjunto definen el estado en que se encuentra ésta.

Condición económica: Se refiere al estatus o nivel económico en que se encuentra y vive una persona, lo cual da lugar a las clases sociales.

Condición social: Es la forma en que los seres humanos son vistos en la sociedad; la cual considera como elementos integrales tanto el nivel social como la posición económica.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: Es la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas servidoras públicas y al tribunal, 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 encuentren las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos ámbitos.

Cultura: Es el conjunto de formas de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad determinada que engloba todas las prácticas y representaciones, tales como creencias, ideas, mitos, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones entre personas y entre éstas con su ambiente, que dan forma al comportamiento humano y son transmitidas de generación en generación.

Derechos Humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter civil, 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.





Protocolo

Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación.

Principios

- Principios de las Naciones Unidas a favor de las Personas de Edad, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991. Resolución 46/91.

6. GLOSARIO

Este glosario tiene por finalidad ser una herramienta accesible para todas las personas servidoras públicas que consulten la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativo de la Ciudad de México, el cual contiene diversos conceptos relativos a su implementación, así como de consecuencias acciones para prevenir y evitar conductas tales como la violencia sexual y/o laboral.

Acoso: El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, aparentar importancia a alguien con molestias o requerimientos. Normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción contra dichos actos.

Acoso laboral: También conocido como mobbing, es una forma de violencia psicológica, física, social y/o económica caracterizada por una conducta reiterada persistente, sistemática y continua, ejercida sobre una persona trabajadora por otra persona, independientemente del nivel jerárquico (horizontal o vertical) o de autoridad en contra de ella en el ámbito laboral, consistente en un acto o abuso de poder encaminado a infundir miedo, intimidación, terror, angustia que impide la adecuada realización de sus actividades, implicando desgaste físico y mental, que puede tener como consecuencia la renuncia al trabajo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante, ofensivo o humillante o se use en el empleo, en la selección o la formación, con efectos en la relación de subordinación o jerarquía de poder.





Leyes Federales

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, publicada en el DOF el 28 de diciembre de 1963.
- Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF el 01 de abril de 1970.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el DOF el 11 de junio de 2003.

Reglamentos

- Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativo de la Ciudad de México publicada en la GOCDMX el 11 de junio de 2019.

Código

- Código de Ética del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, publicado en la GOCDMX el 19 de agosto del 2019.

Normas

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el DOF el 19 de octubre de 2015.

Pactos

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el DOF el 12 de mayo de 1981.
- Pacto Para Introducir la perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, 2010.
- Pacto Nacional por la Justicia de Género, 2021.





Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México **Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género**



- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, firmada en Nueva York, el 7 de marzo de 1966, publicada en el DOF el 30 de junio de 1975.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en la ciudad de San José de Costa Rica (Pacto de San José), el 22 de noviembre de 1969, publicada en el DOF el 7 de mayo de 1981.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, publicada en el DOF el 12 de mayo de 1981.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", publicada en el DOF el 19 de enero de 1999.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la ciudad de Guatemala, el 7 de junio de 1999, publicada en el DOF el 12 de marzo de 2001.

Marco Constitucional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el DOF el 5 de febrero de 1917.
- Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en el DOF el 5 de febrero de 2017.

Leyes Generales

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el DOF el 02 de agosto de 2006.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el DOF el 01 de febrero de 2007.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF el 30 de mayo de 2011.
- Ley General de Víctimas, publicada en el DOF el 09 de enero de 2013.





Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México **Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género**



Promover campañas para la erradicación de discriminación y respeto a los derechos humanos para lograr el ejercicio pleno de los mismos.

Impulsar la igualdad de oportunidades en el desarrollo para todo el personal.

Fomentar que, en los procesos de contratación, el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, otorgue las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.

5. MARCO NORMATIVO

Normatividad Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por México el 10 de diciembre de 1948.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Beijing.
- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas de 2008, presentada ante la Asamblea General de la ONU en diciembre del 2008.
- Convenio Internacional del Trabajo número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, adoptado en Ginebra, Suiza, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, publicada en el DOF el 26 de junio de 1951.
- Convenio Internacional del Trabajo número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación adoptado con fecha 25 de junio de 1958, en la ciudad de Ginebra, Suiza, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, publicada en el DOF el 11 de agosto de 1962.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y acoso laboral. (Ratificado por el Estado Mexicano el 23 de junio de 2022; en vigor a partir del 23 de junio de 2023).





3. ALCANCE

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, deberá aplicarse por todas las Unidades Administrativas de observarla para todo el personal que labore en ellas, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación y ubicación geográfica, la cual será vigente a partir del día siguiente de la fecha de su publicación en la página institucional.

4. ESTRATEGIAS

Se actualizó la integración del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, de acuerdo con lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en el requisito 5.3.3.2.1, el cual se encuentra integrado de manera equitativa por mujeres y hombres, adscritos a las diversas Unidades Administrativas y se encargará de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

Transformar la Cultura Institucional a través de un programa de capacitación en materia igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género que sensibilice al personal de Recursos Humanos, así como a las personas servidoras públicas en general.

Capacitar al personal del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, en materia de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral para la concientización y sensibilización sobre sus consecuencias nocivas, que atentan contra el bienestar y desarrollo integral de la persona en situación de víctima, para evitar su comisión en el ámbito laboral.

Crear una cuenta de correo institucional para que las personas servidoras públicas envíen sus propuestas para mejorar el Clima Laboral del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

Divulgar campañas de licencias de maternidad y paternidad.

Difundir y promover campañas sobre la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista en el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

Realizar una propuesta para promover la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar de las personas servidoras públicas del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.





- Respetar cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico, por lo que queda estrictamente prohibido cualquier forma de violencia y/o segregación de las autoridades hacia el personal y viceversa, o entre el personal, en razón de su:

- | | |
|-----------------------------|----------------------------------|
| • Apariencia física | • Sexo |
| • Discapacidad | • Preferencias sexuales |
| • Características genéticas | • Condición social |
| • Edad | • Condición económica |
| • Color de piel | • Condición de salud |
| • Cultura, nivel cultural | • Estado civil |
| • Origen étnico o nacional | • Condición de embarazo |
| • Lengua o idioma | • Nacionalidad |
| • Religión | • Situación migratoria |
| • Opiniones | • Situación familiar |
| • Nivel académico | • Identidad o filiación política |
| • Género | • Rango o puesto |

- Eliminar cualquier expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, bifobia, transfobia, así como de discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- Promover un lenguaje incluyente y no sexista en todo el quehacer institucional del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

Libre de violencia

- Evitar cualquier forma de violencia y/o segregación de las autoridades hacia el personal o entre el personal para fomentar un clima laboral digno y respetuoso.





1. OBJETIVO

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, tiene como objetivo establecer los principios generales que promuevan una cultura de igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación entre mujeres y hombres en el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, a fin de garantizar que se cumpla lo establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como establecer estrategias para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación establecidas en la fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para ello atenderán los siguientes:

2. PRINCIPIOS GENERALES

Igualdad laboral y no discriminación

- Promover la igualdad de oportunidades de trato y desarrollo laboral para todo el personal, garantizando plenamente sus derechos.
- Otorgar las mismas oportunidades de empleo, ascensos y promociones, sin distinción alguna, garantizando la igualdad salarial y de oportunidades.
- Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como de conductas de discriminación por cuestiones de género.

Inclusión con perspectiva de género

- Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- Construir y promover mecanismos para que se respeten los derechos humanos de quienes trabajan en el Tribunal.
- Respetar y promover el derecho de las personas servidoras públicas para alcanzar un equilibrio en sus vidas impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.





Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México
Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género



Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México

Fecha de Emisión: 09 de enero de 2026



Av. Insurgentes Sur No. 825,
Col. Nápoles, Alcaldía Benito Juárez
C.P. 03810, Ciudad de México
Tel. (55) 50020100