

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Licenciada Pilar Mamselle Buitrón Moctezuma, Secretaria Técnica de la Junta de Gobierno y Administración, con fundamento en los artículos 37, 44, 53, fracciones VI y XVII, 59 del Reglamento Interior de este Tribunal, da a conocer lo siguiente:

CONSIDERANDO

Que derivado de un análisis técnico-jurídico a la primera versión del Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación autorizado por la Junta de Gobierno en fecha 12 de mayo de 2023 mediante acuerdo A/JGA/164/2023 y con el fin de responder a lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se identificó la necesidad de actualizar el protocolo vigente para fortalecer su consistencia interna, técnica operativa y alineación con los estándares internacionales más recientes en materia de derechos humanos y no discriminación.

Que es imperativo adoptar una terminología consistente y victimocéntrica con el fin de garantizar una atención digna y empática desde el primer contacto, así como la seguridad jurídica de todas las personas involucradas, delimitando con precisión las rutas competenciales entre la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género y el Órgano Interno de Control, evitando duplicidades o invasión de facultades previstas en la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

Que con el fin de elevar la efectividad del instrumento, se debe reformular el régimen de medidas de protección para asegurar que la autoridad investigadora evalúe el riesgo y solicite la implementación administrativa urgente a las áreas competentes, garantizando la integridad física, psicológica y emocional de las personas víctimas de manera inmediata y proporcional.

Que para fortalecer la prevención y el diseño de políticas públicas institucionales, es indispensable formalizar un sistema interno de registro y análisis de casos que permita contar con información estadística disociada y confidencial para identificar patrones de conducta y áreas de oportunidad en la erradicación de distintas formas de violencia.

Que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber del Estado de prevenir, investigar, sancionar y reparar sus violaciones. Asimismo, que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México el quince de marzo de dos mil veintidós, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Que derivado de lo anterior, la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, en sesión del 12 de marzo de 2026 mediante el acuerdo A/JGA/132/2026, aprobó la versión 002 del "PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN". Asimismo, autorizó su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.

I. PRESENTACIÓN.

De conformidad con el artículo 1º, párrafo primero y tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en su texto y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte; al mismo tiempo, todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; paralelamente, el Estado tiene el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en términos de lo que la ley prevé.

Nuestra Constitución, hermenéuticamente, se erige bajo la construcción de un bloque constitucional, que nos permite garantizar la protección máxima de los derechos humanos de las personas.

El derecho humano al trabajo, en este marco constitucional, se construye bajo una interpretación de principios, reglas, condiciones y entornos libres de violencia.

Las diferentes declaraciones de derechos humanos a nivel internacional como son: la Declaración Universal de Derechos Humanos; Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Belém do Pará", el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", especialmente, los Convenios 111, sobre la Discriminación (empleo y ocupación) y 190, sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, todos ratificados por México, reconocen el derecho al trabajo y a su libre elección, así como a gozar de un espacio laboral libre de violencia, discriminación y acoso.

Sobre todo, considerando que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la violencia y el acoso, ratificado por el Estado mexicano el 23 de junio de 2022 y con vigencia y obligatoriedad a partir del 23 de junio de 2023, establece en su artículo 1° que la violencia y el acoso comprenden:

"...el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

Es por lo que, el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, como órgano garante de la legalidad, presenta este Protocolo en reconocimiento al derecho que toda persona tiene de desempeñarse y desarrollarse en un entorno libre de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral.

La protección de la dignidad humana, la igualdad sustantiva y el respeto irrestricto de los derechos humanos constituyen principios rectores que deben materializarse en la vida institucional de este Tribunal y por ello, en cumplimiento de los nacionales e internacionales se actualiza el presente Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación, a fin de garantizar una actuación más clara, ágil, humana y centrada en las personas.

La presente Versión 002 incorpora una serie de mejoras sustantivas derivadas de la revisión técnica-jurídica practicada, así como de la evolución normativa y metodológica en materia de derechos humanos y políticas de igualdad:

1. Se sustituye el término presunta víctima por persona víctima, en armonía con los estándares internacionales que reconocen el derecho de toda persona que refiere haber sufrido violencia o discriminación a acceder de inmediato a protección, acompañamiento y medidas de apoyo, sin que ello implique prejuzgar sobre la responsabilidad de la persona señalada como agresora.
2. Se incorpora una cláusula expresa de respeto al principio de presunción de inocencia, con el fin de garantizar un equilibrio institucional adecuado entre el deber de protección y el respeto al debido proceso.
3. Se fortalece el enfoque preventivo, de accesibilidad, perspectiva de género, no revictimización y debida diligencia reforzada.
4. Se clarifica el ámbito de actuación de las áreas intervinientes y se evita cualquier duplicidad, solapamiento o invasión de competencias respecto del Órgano Interno de Control y otras unidades.
5. Se incorporan conceptos, rubros y metodologías provenientes de protocolos de referencia nacional (SEMujeres, CNDH, STPS, PROFEDET), para asegurar que este instrumento se mantenga actualizado y alineado con las mejores prácticas vigentes.

El Tribunal reafirma su compromiso con la mejora continua y con la creación de entornos institucionales seguros, igualitarios y libres de violencia. La adopción y actualización permanente de este Protocolo es una manifestación de dicho compromiso y una herramienta esencial para promover la denuncia, garantizar la atención adecuada a las personas víctimas, prevenir riesgos institucionales y fortalecer la confianza pública en esta institución jurisdiccional.

Este documento constituye, así, un instrumento vivo, perfectible y dinámico, que deberá revisarse periódicamente a la luz de nuevos estándares, recomendaciones, resoluciones judiciales, criterios de organismos especializados y experiencias institucionales, asegurando que el Tribunal avance siempre hacia el cumplimiento más alto del deber de diligencia y del respeto pleno a la dignidad humana.

II. ANTECEDENTES.

A partir de la adopción del “Pacto Para Introducir la perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, en el año dos mil diez, los órganos impartidores de justicia han realizado importantes esfuerzos para garantizar la igualdad sustantiva.

En el año dos mil veintiuno el Comité Directivo de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia aprobó el “Pacto Nacional por la Justicia de Género”, instrumento que tiene como objetivo establecer líneas estratégicas y acciones concretas que permitan consolidar la perspectiva de género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.

En atención a dichos ordenamientos, el Tribunal implementó la creación de la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género, encargada de impulsar las acciones de sensibilización y capacitación hacia el personal para prevenir el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, a través de los siguientes ejes:

- a) Capacitación y profesionalización.
- b) Impartición de justicia con perspectiva de género.
- c) Sensibilización y difusión.
- d) Actividades complementarias.

Con independencia de lo anterior, aun cuando el Tribunal cuenta con una Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género y un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, se ha identificado que los esfuerzos para prevenir y erradicar conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación deben fortalecerse para establecer mayor claridad de las instancias competentes para atender los casos de esa naturaleza, por lo que en un proceso de análisis técnico-jurídico realizado para esta actualización (Versión 002), se identificaron diversas áreas de oportunidad en el Protocolo previo, particularmente en materia de lenguaje, consistencia normativa, delimitación de competencias y alineación con buenas prácticas nacionales e internacionales.

Es por ello que, la construcción y actualización de este Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, se enmarca en la evolución normativa, institucional y social que, tanto a nivel nacional como internacional, ha colocado la erradicación de la violencia y discriminación en el centro de las obligaciones de las instituciones públicas.

III. MARCO JURÍDICO.

A. Marco Constitucional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política de la Ciudad de México.

B. Normatividad Internacional.

- Declaración Universal de Derechos Humanos. (Ratificada por el Estado Mexicano en el año de 1948)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Ratificado por el Estado Mexicano en el año de 1981)
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. (Ratificado por el Estado Mexicano el 28 de agosto de 1998)
- Convenio 111 de la OIT, sobre la Discriminación (empleo y ocupación). (Ratificado por el Estado Mexicano el 11 de septiembre de 1961)
- 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)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW. (Ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – Belém do Pará. (Ratificada por el Estado Mexicano el 19 de junio de 1998)
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder. (ONU, 1985)

C. Leyes.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Federal del Trabajo.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Víctimas.
- Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México.
- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

D. Reglamentos.

Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

E. Códigos.

- Código Penal Federal.
- Código Penal para el Distrito Federal.

F. Otra normatividad.

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo.
- Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.
- Código de Ética del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.
- Política de bienestar laboral y prevención de riesgos psicosociales del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

IV.1. OBJETIVO GENERAL.

El protocolo tiene como objetivo establecer los aspectos normativos, principios y políticas a fin de instrumentar mecanismos y acciones de prevención y atención de hechos relativos al hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación de las personas servidoras públicas del Tribunal, así como de las personas usuarias de sus servicios.

IV.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación en el Tribunal;
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la víctima de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, a fin de garantizar el acceso a la justicia, la prevención y la no revictimización;
- c) Informar las vías e instancias competentes al interior del Tribunal que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y la discriminación;
- d) Establecer las pautas para que el Tribunal cuente con un registro de los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que los inhiban y erradiquen, y
- e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación en el Tribunal.

IV.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será aplicable a todo el personal del Tribunal, así como a las personas usuarias de los servicios que presta el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables a los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

IV.4. PRINCIPIOS RECTORES.

En la interpretación y aplicación del presente protocolo se deben atender y respetar los siguientes principios rectores:

- a) Derecho a la información.
- b) Acceso a la Justicia.
- c) Debido proceso y presunción de inocencia.
- d) Perspectiva de género y enfoque diferenciado.
- e) Imparcialidad.
- f) Objetividad.

- g) Celeridad.
- h) Transparencia.
- i) Igualdad y No Discriminación.
- j) Lealtad.
- k) Inmediatez.
- l) No revictimización.
- m) Pro persona.
- n) Buena fe.

El Tribunal llevará a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean víctimas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público, o cuando se trate de personas que acudan a solicitar un trámite o un servicio público dentro del Tribunal.

CLÁUSULA DE ARMONIZACIÓN. El reconocimiento de la calidad de víctima para efectos del presente Protocolo tiene por objeto garantizar su protección, atención y acompañamiento desde el primer contacto, y en ningún caso implica una determinación anticipada sobre la responsabilidad administrativa, civil o penal de la persona señalada como agresora, la cual corresponderá exclusivamente a la autoridad competente, respetando en todo momento el principio de presunción de inocencia.

IV.5. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la víctima de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial el nombre de la persona denunciada y demás datos personales relevantes.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

IV.6. INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO.

En lo no previsto en el Protocolo, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

La interpretación del presente Protocolo para efectos administrativos, así como la atención de los casos no previstos o de aquellos que presenten características atípicas, corresponderá al Órgano Interno de Control, en su calidad de autoridad competente en materia de responsabilidades administrativas, de conformidad con las atribuciones que le confiere el Reglamento Interior del Tribunal. En el ejercicio de dicha facultad interpretativa, el Órgano Interno de Control deberá atender en todo momento a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, debida diligencia, perspectiva de género, no revictimización y máxima protección de los derechos humanos de las personas involucradas.

Así mismo, cuando la naturaleza, complejidad o características específicas del caso así lo requieran y respetando los principios de secrecía y presunción de inocencia, el Órgano Interno de Control podrá solicitar la opinión técnica de la Unidad Técnica de Derechos Humanos e Igualdad de Género, a fin de enriquecer el análisis con una perspectiva especializada en materia de derechos humanos, género e igualdad sustantiva. Dicha opinión tendrá carácter consultivo y no vinculante, sin que ello implique delegación, sustitución ni invasión de las competencias propias del Órgano Interno de Control. Así mismo, el Órgano Interno de Control puede consultar, en los términos que estime pertinentes, los criterios emitidos por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Secretaría de las Mujeres u otros organismos especializados, cuando ello contribuya a garantizar una actuación institucional apegada a los más altos estándares de protección de los derechos de las personas.

V. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.

V.1. ACCIONES PARA PREVENIR.

- a) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia y discriminación.
- b) Promover las acciones de sensibilización y capacitación hacia el personal para prevenir el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.
- c) Promover pronunciamientos de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, mismos que deberán difundirse al personal del Tribunal.
- d) Dar seguimiento a las acciones de prevención y brindar orientación a las víctimas.
- e) Impulsar acciones de coordinación interinstitucional con otros entes nacionales o internacionales cuya función sea la de prevenir, atender, acompañar y sancionar conductas constitutivas de violencia laboral y sexual.

V.2. COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las personas que integren el Comité deberán impulsar, promover e implementar las acciones de sensibilización y difusión de la cultura de capacitación para prevenir el hostigamiento y/o acoso sexual o laboral y la discriminación para conocimiento de todas y todos los servidores públicos del Tribunal.

El Comité podrá proponer políticas y disposiciones en la materia para la promoción de toda clase de actividades que permitan erradicar la violencia, la desigualdad y la discriminación.

V.3. PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO Y/O “OMBUDSPERSON”.

La persona Titular de la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género, tendrá la figura de “OMBUDSPERSON”, quien fungirá como personal de acompañamiento y es la persona designada para brindar orientación, asistencia, y apoyo a la víctima, y deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación;
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Comunicar a la víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- g) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- h) Utilizar comunicación asertiva, y
- i) Escuchar de forma activa.

Cuando la capacidad presupuestal del Tribunal así lo permita y las necesidades de servicio así lo exijan, podrá nombrarse personal de acompañamiento adicional que será coordinado por el Titular de la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género, en calidad de “OMBUDSPERSON”.

V.4. FUNCIONES DEL PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO Y/O “OMBUDSPERSON”.

- a) Dar atención de primer contacto y, brindar orientación a la víctima sobre las vías de atención disponibles y el procedimiento previsto en el presente Protocolo; en caso de urgencia, auxiliar a la víctima canalizándola a las instituciones y/o instancias competentes, conforme a la naturaleza de los hechos, debiendo dar seguimiento.
- b) Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, orientándolas sobre las instancias competentes, para conocer y atender los hechos;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés, orientando a la víctima para que se dirija al Órgano Interno de Control;
- f) Brindar atención a la víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- g) Turnar de manera inmediata al Órgano Interno de Control las quejas de las que tenga conocimiento en la atención directa de primer contacto;
- h) Supervisar la correcta integración y sistematización del registro de las quejas;

- i) Informar a la víctima sobre las diferentes vías de denuncia que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- j) Determinar si existe la necesidad de solicitar o sugerir medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas en virtud del riesgo de la víctima.

V.5. ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

El Tribunal deberá fomentar en sus programas anuales de capacitación cursos especializados en materia de igualdad, prevención, no discriminación y atención de casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.

Se promoverá que las personas servidoras públicas que apliquen el Protocolo obtengan las certificaciones en las materias correspondientes.

VI. PROCESO DE ATENCIÓN DE CASOS

VI.1. INSTANCIAS COMPETENTES

La víctima podrá seguir el proceso ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la posibilidad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género;
- b) Órgano Interno de Control.

La instancia que reciba a la víctima deberá comunicarle la existencia de las diferentes vías de denuncia y del proceso de atención previsto en el Protocolo, haciéndole saber que este proceso no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

La víctima podrá solicitar ser acompañada por la persona que funja como ombudsperson para la presentación formal de queja o denuncia ante el Órgano Interno de Control.

VI.2. DISPOSICIONES COMUNES PARA LA UNIDAD Y EL OIC.

- a) En la atención de primer contacto, en caso de identificar que la víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario, se deberá brindar información de las instituciones competentes para su atención.
- b) Se deberá auxiliar a la víctima en lo que requiera para facilitar la presentación de su queja o denuncia de los hechos.
- c) Las quejas o denuncias podrán presentarse por medios físicos o electrónicos y podrá ser presentada de manera anónima o con plena identificación.
- d) En todo momento se garantizará a la víctima la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier información, documento o constancia que ésta le proporcione.

VI.3. ATENCIÓN ANTE LA UNIDAD

Deberá brindarse en apego con el Formato (ANEXO 1) con el fin de cubrir la totalidad de los aspectos necesarios para la identificación de la problemática, brindar certeza en la atención, respetar los derechos de las personas víctimas y contar con capacidad de sistematización de información que sirva de fines estadísticos que generen insumos para las acciones relativas a la prevención de las violencias materia de este protocolo. La Unidad brindará orientación oportuna a toda persona que lo requiera en relación con las instancias competentes para conocer de los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.

Cuando la Unidad reciba una queja en cualquiera de las modalidades establecidas, de manera inmediata la remitirá al Órgano Interno de Control para que éste realice los trámites correspondientes.

Antes de la entrevista, el personal de acompañamiento u OMBUDSPERSON deberá:

- a) Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.
- b) Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

Durante la entrevista, el personal de acompañamiento u OMBUDSPERSON deberá:

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos, así como refrendarle la confidencialidad del procedimiento.
- Hacerle saber que el Tribunal está comprometido con la prevención y erradicación de los casos de violencia laboral.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

Al concluir con la entrevista, se deberá agradecer a la persona por su confianza y reiterar la secrecía y confidencialidad de su caso, respetando aquello que haya otorgado su consentimiento en el Formato.

VI.4. ATENCIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

La recepción de quejas o denuncias será a través de los mecanismos que establezca el Órgano Interno de Control aplicando los principios establecidos en este Protocolo, debiendo generar seguridad y confianza, sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos y atendiendo a los principios de secrecía de las investigaciones.

La presentación de las quejas o denuncias podrá realizarse:

- a) Por parte de la víctima, aportando directamente los elementos con los que cuente;
- b) Por parte de la Unidad cuando haya recibido una queja de la víctima o cuando se trate de hechos que puedan constituir afectación al personal del Tribunal y/o la prestación del servicio en relación con violaciones a los derechos humanos;

La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género:

- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

La investigación deberá realizarse de manera progresiva, continua e inmediata, sin estereotipos de género y libre de discriminación.

En las comparecencias de la víctima ante la autoridad investigadora, de manera preferente se llevarán sólo entre ésta y la persona servidora pública de la autoridad investigadora; únicamente podrán intervenir terceros con la autorización de la víctima, cuando ello sea estrictamente necesario para la investigación, evitando en todo momento la revictimización.

VI.5. MEDIDAS CAUTELARES, DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN INMEDIATA.

Las medidas cautelares tendrán por objeto evitar el ocultamiento o destrucción de pruebas, impedir la continuación de los efectos perjudiciales de la presunta falta administrativa, evitar la obstaculización del adecuado desarrollo del procedimiento de responsabilidad administrativa, así como aquellas que se establezcan a cargo del Órgano de acuerdo con la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México y normatividad en la materia.

Por su parte, las medidas de protección tienen como objeto garantizar la integridad física, psicológica y emocional de la persona víctima, evitar la revictimización, impedir la repetición del daño y asegurar un entorno laboral seguro durante la sustanciación de las investigaciones o procedimientos.

Estas medidas no constituyen una sanción ni prejuzgan sobre la responsabilidad administrativa de la persona señalada como agresora.

1) Intervención Inmediata de la Unidad:

Ante la recepción de una queja, denuncia, conocimiento o la detección de un riesgo inminente, la persona titular de la Unidad Técnica de Derechos Humanos e Igualdad de Género podrá sugerir de manera directa y urgente la adopción de medidas de protección inmediatas ante la Dirección General de Administración y, en su caso, ante la Junta de Gobierno.

Las medidas de protección podrán incluir, de manera enunciativa más no limitativa:

- a) Reubicación física o cambio de unidad administrativa: Ya sea de la persona víctima (previa conformidad) o de la persona señalada como agresora, para evitar la proximidad jerárquica o física.
- b) Modificación de horario o jornada: Ajustes en los turnos o condiciones de tiempo para evitar el contacto entre las partes.
- c) Trabajo a distancia: Autorización para que la persona víctima desempeñe sus funciones fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de sus labores lo permita.

- d) Restricción de contacto: Prohibición a la persona señalada como agresora de acercarse, comunicarse o intimidar a la víctima por cualquier medio (físico, electrónico o por interpósita persona).
- e) El otorgamiento de facilidades para el teletrabajo.
- f) Aquellas que resulten indispensables para la protección de los derechos de las víctimas.

Dichas sugerencias deberán ser atendidas con carácter prioritario y ejecutadas de forma efectiva y acelerada por las áreas administrativas, siempre que no contravengan disposiciones de orden público y atendiendo al principio de buena fe hacia la víctima.

2) Facultades de la Autoridad Investigadora (OIC):

La Autoridad Investigadora del Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus atribuciones y derivado del análisis de los hechos denunciados, podrá solicitar formalmente la imposición de medidas cautelares ante la autoridad substanciadora o resolutora, de conformidad con lo previsto en la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

El personal de acompañamiento de la Unidad podrá proponer y fundamentar ante la Autoridad Investigadora la necesidad de dichas medidas para que sean integradas en la solicitud correspondiente.

Obligatoriedad y Seguimiento:

Todas las personas servidoras públicas del Tribunal, especialmente aquellas con funciones de mando o administración, están obligadas a acatar y facilitar la ejecución de las medidas de protección dictadas o acordadas. La Unidad y el Órgano Interno de Control mantendrán una comunicación constante para dar seguimiento a la efectividad de las medidas y, en su caso, solicitar su modificación, prórroga o cese.

VI.6. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN LAS INVESTIGACIONES.

1. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo, prejuicio de género o nivel jerárquico a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de género o subordinación.
2. Se deberá analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, incluyendo informes especializados respecto a la condición o salud física o psicoemocional de la víctima.
3. Se tomará en cuenta el contexto de la víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
4. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la víctima, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
5. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima, generalmente son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
6. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de todos los medios probatorios, incluyendo pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.

VI.7. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN.

1. La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
2. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género o de subordinación den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto.
3. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo.
4. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios; debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible.
5. Dada la naturaleza de los asuntos materia del Protocolo, no opera la mediación entre las partes, sin excepción.
6. La autoridad resolutora fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas.
7. En caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues ésta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas, en observancia al artículo 76 fracción III de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

VII. REGISTRO DE CASOS.

Todo caso registrado por la Unidad deberá constar en su respectivo expediente deberá, estar debidamente identificado, foliado y formado con relación sucesiva de las actuaciones que lo conformen.

Para lo anterior, deberá atenderse a lo establecido en el Sistema Interno de Registro y Análisis de Casos (SIRAC) que constituye el ANEXO 2 del presente Protocolo, que es un instrumento técnico, preventivo y no sancionador, cuyo objetivo es registrar, sistematizar y analizar información relacionada con casos de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral y discriminación, con el fin de identificar riesgos, patrones y áreas de oportunidad institucional, posibilitando que la Unidad lleve un registro estadístico de utilidad para la instauración de políticas y, en su caso, de disposiciones de carácter preventivo en la materia.

El Órgano y la Unidad determinarán de manera conjunta los mecanismos para la transmisión de la información de las quejas recibidas, así como de su atención, a efecto de integrar el registro único, cuidando la confidencialidad de la información en los términos de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.

VII.1. PRINCIPIOS RECTORES DEL SIRAC

- a) Confidencialidad.
- b) Objetividad.
- c) No revictimización.
- d) Enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.
- e) Neutralidad técnica.

VII.2. ALCANCE Y USO DEL SIRAC

- a) Uso estrictamente interno.
- b) No se registran datos personales.
- c) La información es disociada para fines estadísticos y preventivos.
- d) Acceso restringido a personal autorizado de la Unidad.
- e) El SIRAC también registra y da seguimiento técnico a las peticiones de colaboración, así como a las quejas por hostigamiento, acoso o discriminación remitidas por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM).

VIII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. Acoso sexual: Ejercicio abusivo de poder en una relación en la que no existe subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁵

2. Acoso laboral: Conducta sistemática que se presenta en el contexto laboral, con el objetivo de intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, a partir de actos o comportamientos hostiles o violentos.

3. Comité: El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación es el órgano colegiado constituido en el Tribunal para coadyuvar en el cumplimiento del presente Protocolo y de la Política de Bienestar Laboral y prevención de riesgos psicosociales del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

4. Autoridad investigadora: La autoridad en el Órgano Interno de Control encargada de la investigación de faltas administrativas.

5. Autoridad substanciadora: La autoridad en el Órgano Interno de Control que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial.

6. Autoridad resolutora en faltas no graves: Tratándose de faltas administrativas no graves, lo será el Órgano Interno de Control. Tratándose de magistrados de las Salas Ordinarias y Sala Superior, será el Pleno General de Sala Superior.

7. Autoridad resolutora en faltas graves: Para las faltas administrativas graves, lo será el Tribunal, de conformidad con el artículo 3, fracción XVIII, de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

⁵ Artículo 3 Bis, inciso b) de la Ley Federal del Trabajo.

- 8. Debido proceso:** Conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, con la finalidad de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.
- 9. Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.⁶
- 10. Estereotipo:** Representación social compartida por una persona o grupo que define de manera simplista o peyorativa a las personas a partir de costumbres, convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
- 11. Formato:** Documento para la presentación de quejas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o algún tipo de discriminación elaborado por el Órgano Interno de Control, disponible a través del portal de internet e intranet del Tribunal.
- 12. Género:** Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual entre hombres y mujeres. El género es algo construido social y culturalmente.
- 13. Hostigamiento laboral:** Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.⁷
- 14. Hostigamiento sexual:** Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- 15. Igualdad de género:** Principio que reconoce que los derechos, necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, sino de sus calidades y capacidades profesionales.
- 16. Medidas Cautelares:** Aquellas determinaciones provisionales de carácter preventivo y/o urgente, dictadas por las autoridades correspondientes del Órgano conforme a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- 17. Medidas de Protección:** Aquellas determinaciones provisionales de carácter preventivo y/o urgente, propuestas por la Unidad y dictadas por las autoridades correspondientes, orientada a salvaguardar la integridad física, psicológica, emocional o laboral de la persona denuncia o es víctima de una situación de riesgo psicosocial o violencia laboral. Estas medidas buscan interrumpir de inmediato la exposición al riesgo, prevenir la revictimización y garantizar un entorno seguro durante el seguimiento y en su caso la sustanciación del procedimiento, sin que su adopción prejuzgue sobre la responsabilidad de las personas señaladas
- 18. No revictimización:** Principio que obliga a todas las autoridades y personas intervinientes en el proceso a evitar cualquier acción u omisión que cause un daño adicional a la víctima, que la culpabilice, la estigmatice, la exponga o que reproduzca la violencia sufrida.⁸
- 19. OMBUDSPERSON:** Titular de la Unidad, cuya función principal para fines del presente Protocolo es escuchar, orientar y acompañar a las personas trabajadoras que consideren vulnerados sus derechos conforme al Protocolo. Su intervención no sustituye a las autoridades competentes para investigar o sancionar, sino que las complementa desde un enfoque de protección integral de derechos.
- 20. Órgano:** El Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.
- 21. Persona peticionaria:** Cualquier persona servidora pública adscrita al Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, que se sienta afectada por presuntas conductas de hostigamiento, cualquier tipo de acoso y discriminación, que acuda a presentar queja o solicitar orientación a la Unidad, al Comité o al Órgano.
- 22. Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.⁹
- 23. Primer contacto:** Momento dentro del Tribunal, preferentemente ante el personal de acompañamiento, en que la víctima de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación recibe orientación precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias en donde se atenderá su caso.
- 24. Protocolo:** Protocolo para la atención de quejas por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.
- 25. Sensibilización:** Desarrollo de actividades de capacitación que buscan desarrollar y fortalecer conocimientos, capacidades y competencias para que las personas servidoras públicas puedan participar en acciones de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.
- 26. Subordinación:** Poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

⁶ Artículo 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

⁷ Artículo 3 Bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo.

⁸ Ley General de Víctimas.

⁹ Artículo 5, fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

27. Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Tribunal.

28. Víctima: Persona que, en razón de su sexo, género, condición o circunstancia, ha sufrido hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y/o discriminación en el ámbito del Tribunal, y que requiere medidas cautelares y/o de protección, así como acciones de atención y acompañamiento. El reconocimiento de esta calidad opera para efectos de protección y atención desde el primer contacto, sin perjuicio de la determinación que adopte la autoridad competente sobre la existencia de responsabilidad de la persona señalada como agresora.¹⁰

29. Persona señalada como agresora / Persona presunta responsable: Persona a quien se le atribuyen las conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación materia de la queja. Goza de la presunción de inocencia hasta en tanto no exista resolución firme de la autoridad competente que determine su responsabilidad.

30. Unidad: Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

31. Usuario / Persona usuaria: Cualquier persona física que acuda al Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México a solicitar sus servicios jurídicos especializados.

32. Tribunal: El Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

IX. CONTROL DE CAMBIOS

| Tipo de Cambio | Fecha | Descripción |
|-----------------------------|------------|--|
| Aprobación | 12-05-2023 | Se aprobó el Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación (Versión 001). |
| Modificación / Armonización | 2026 | Versión 002. Armonización con estándares internacionales de DDHH: (1) Sustitución de “presunta víctima” por “víctima”/“persona víctima”; (2) Incorporación de cláusula de presunción de inocencia para la persona señalada como agresora; (3) Corrección de referencia cronológica del Convenio 190 OIT; (4) Ampliación del ámbito de aplicación a personas usuarias; (5) Reforzamiento del principio de no revictimización; (6) Adición de la Ley General de Víctimas al marco jurídico |

X. APROBACIÓN DEL PROTOCOLO

Por la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género

ELABORÓ:

Titular de la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género

Lic. Jorge Humberto Morales Méndez

Por el Órgano Interno de Control

REVISÓ:

Titular Interina del Órgano Interno de Control

Mtra. Ana Cristina Hernández Velázquez

Por la Coordinación de Asesores

REVISÓ:

Coordinador de Asesores

Mtro. Luis Gabriel Sánchez Caballero Rigalt

AUTORIZÓ:

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN SESIÓN DEL 12 DE MARZO DE 2026

ACUERDO A/JGA/132/2026. Los Magistrados integrantes de la Junta de Gobierno y Administración por 5 de votos con fundamento en los artículos 20 fracción II, XXII y XXXIV de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de la

¹⁰ Ley General de Víctimas; Declaración ONU 1985; Convenio 190 OIT.

Ciudad de México y artículo 110 fracción VIII del Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México aprueban el PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.

XI. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente protocolo y sus anexos entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. Se derogan las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en el presente protocolo.

TERCERO. El Órgano Interno de Control contará con un plazo de treinta días hábiles para que, en su caso, lleve a cabo las actualizaciones necesarias a los Lineamientos que reglamentan la recepción de quejas y denuncias y su tramitación en el Órgano Interno de Control y al sistema de datos personales correspondiente.

CUARTO. Las quejas o denuncias presentadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Protocolo continuarán tramitándose hasta su conclusión conforme a las disposiciones jurídicas que las regulaban al momento de su presentación a excepción de todo aquello que resulte en beneficio de la protección de los Derechos Humanos de las personas involucradas.

Ciudad de México, a 12 de marzo de 2026

(Firma)

LICENCIADA PILAR MAMSELLE BUITRÓN MOCTEZUMA
SECRETARIA TÉCNICA DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ANEXO 1

El presente formato podrá llenarse de forma física o electrónica, pero invariablemente deberá obrar en el expediente del caso.

FORMATO PARA ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

Fecha de elaboración del cuestionario: ____ / ____ / ____

I. AVISO DE CONFIDENCIALIDAD Y CONSENTIMIENTO

La información que, en su caso, proporcione será tratada de manera **confidencial** y utilizada exclusivamente para fines de orientación, acompañamiento y canalización institucional, conforme a la normatividad aplicable en materia de protección de datos personales.

¿Desea continuar con el cuestionario? (En caso de seleccionar “No deseo continuar”, el cuestionario se dará por concluido.)

- Sí, deseo continuar y proporcionar mis datos.
 Sí, deseo continuar de manera anónima.
 No deseo continuar.

II. DATOS GENERALES

(Este apartado es opcional y únicamente se requisita si no se eligió la modalidad anónima)

Nombre completo (opcional):

Género (opcional):

- Femenino Masculino No binario Otro Prefiero no decirlo |

Área o adscripción laboral (opcional):

Puesto o función (opcional):

Medio de contacto (correo electrónico y/o teléfono) (opcional):

III. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

Describe, de manera breve y con sus propias palabras, **la situación que motiva su solicitud de orientación o acompañamiento:**

Fecha o periodo aproximado en que ocurrieron los hechos:

Lugar donde ocurrieron los hechos (área, edificio, modalidad presencial o virtual):

Los hechos ocurrieron en un contexto:

Laboral Académico Otro _____

IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS (La información es opcional y se solicita únicamente para fines de orientación y canalización. Su aportación no constituye imputación formal ni genera inicio de procedimiento alguno.)

Nombre o datos de las personas presuntamente involucradas (si desea proporcionarlos):

Cargo, área o función (si se conoce):

¿Existe o existió una relación de subordinación jerárquica?

Sí No No lo sé

V. EFECTOS Y NECESIDADES DE APOYO

¿La situación referida ha tenido algún impacto en su bienestar físico, emocional o en su desempeño laboral?

Sí No

En caso afirmativo, descríballo brevemente:

¿Desea recibir orientación psicológica o acompañamiento especializado?

Sí No

Autorizo a que, en caso de resultar procedente, la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género realice la canalización correspondiente con base en la valoración del caso, sin que ello implique por sí mismo el inicio de un procedimiento administrativo.

Sí No

VI. INFORMACIÓN SOBRE LA ATENCIÓN Y CANALIZACIÓN

Se le informa que, conforme al Protocolo:

- La **Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género** brinda orientación y acompañamiento durante el primer contacto.
- La autoridad competente para la investigación y, en su caso, sanción de las conductas es el **Órgano Interno de Control del Tribunal**.
- La atención se rige por los principios de **confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género y no revictimización**.

Manifiesto que he recibido información clara y suficiente sobre las vías de atención y canalización previstas en el Protocolo.

VII. OBSERVACIONES ADICIONALES (OPCIONAL)

Este cuestionario **no constituye una denuncia, queja formal ni resolución administrativa**, ni genera por sí mismo el inicio de un procedimiento de investigación. Su finalidad es exclusivamente garantizar un **acceso inicial a la orientación, acompañamiento y, en su caso, canalización institucional**, con enfoque de derechos humanos y pleno respeto al debido proceso.

Nombre y firma

Fecha

ANEXO 2

DEL SISTEMA DE REGISTRO Y ATENCIÓN DE CASOS (SIRAC) Y DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN.

1. Del Sistema de Registro y Atención de Casos (SIRAC).

Objeto. El presente apartado tiene por objeto establecer criterios uniformes para la identificación, clasificación y registro de los expedientes generados con motivo de la atención de quejas por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, tramitados conforme al Protocolo ante la Unidad Técnica de Derechos Humanos e Igualdad de Género del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México (en lo sucesivo, la Unidad).

2. Principios rectores del SIRAC.

- Confidencialidad
- Objetividad
- No revictimización
- Enfoque de derechos humanos
- Perspectiva de género
- Neutralidad técnica

3. Alcance y uso.

- a) Uso estrictamente interno.
- b) No se registran datos personales.
- c) La información es disociada para fines estadísticos y preventivos.
- d) Acceso restringido a personal autorizado de la Unidad.
- e) El SIRAC también registra y da seguimiento técnico a las peticiones de colaboración, así como a las quejas por hostigamiento, acoso o discriminación remitidas por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM).

4. Clave de identificación.

Todo expediente abierto en el Sistema de Registro y Atención de Casos (SIRAC) deberá identificarse mediante la siguiente clave alfanumérica:

UTDDHH-SIRAC-PROCEDENCIA/NÚMERO CONSECUTIVO/AÑO

5. Elementos de la clave.

La clave de identificación se integra por los siguientes elementos:

UTDHEG: Siglas de la Unidad Técnica de Derechos Humanos e Igualdad de Género, área responsable del registro y seguimiento.

SIRAC: Denominación del Sistema de Registro y Atención de Casos.

PROCEDENCIA: Clave que identifica el tipo o canal de ingreso de la queja, conforme al catálogo de procedencias.

NÚMERO CONSECUTIVO: Número asignado de forma progresiva e ininterrumpida por año calendario, iniciando en 001.

AÑO: Año de apertura del expediente, expresado en cuatro dígitos (por ejemplo, 2026).

6. Catálogo de procedencias.

La clave de procedencia se asignará conforme al siguiente catálogo, el cual podrá ser actualizado por la Unidad cuando resulte necesario, dejando constancia en el SIRAC:

DIR: Queja presentada de forma directa ante la Unidad.

ANM: Queja presentada de forma anónima.

REF: Caso referido por otra área o unidad administrativa del Tribunal.

OIC: Caso remitido por el Órgano Interno de Control.

EXT: Caso proveniente de instancia externa (por ejemplo, CNDH, CDHCDMX, STPS u otros organismos competentes).

Ejemplos de aplicación. Para efectos ilustrativos, la clave de identificación se utilizará de la siguiente manera:

UTDHEG-SIRAC-DIR/001/2026 → Primera queja directa registrada en el

7. Asignación y responsabilidad.

La asignación de la clave de identificación corresponde exclusivamente al personal designado por la persona titular de la Unidad. Ningún expediente podrá ser registrado, tramitado o referido sin contar con su clave de identificación completa. La clave asignada será única, intransferible e inmodificable una vez registrada en el SIRAC, salvo correcciones materiales debidamente justificadas y documentadas.

8. Confidencialidad.

La clave de identificación no deberá contener datos personales de las partes. El acceso al expediente y a la información que lo integra se regirá por los principios de confidencialidad, reserva y protección de datos personales previstos en la normativa aplicable en materia de transparencia, protección de datos personales y archivos.

9. Conservación de la información.

Los expedientes registrados en el SIRAC deberán conservarse conforme a los plazos y criterios establecidos en el Catálogo de Disposición Documental del Tribunal y en la normativa en materia de archivos aplicable, privilegiando la protección de la información sensible y de los datos personales de las personas involucradas.

Ciudad de México, a 12 de marzo de 2026

(Firma)

LICENCIADA PILAR MAMSELLE BUITRÓN MOCTEZUMA
SECRETARIA TÉCNICA DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN