

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

De conformidad con las actividades que promueven y vinculan los temas de Derechos Humanos e Igualdad de Género dentro del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Implementa acciones para fortalecer la cultura del respeto pleno a los Derechos Humanos, así como la actualización de las políticas de Igualdad de Género en esta Institución.

El objetivo de esta política judicial sobre igualdad laboral y no discriminación, es refrendar los compromisos que promuevan la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como promover espacios libres de discriminación y violencia dentro de esta Casa de Justicia.

La presente política, es aplicable a todo el personal que labora en el Poder Judicial de la Ciudad de México, sin importar el tipo de contrato; su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité para Incluir la Perspectiva de Género en el Poder Judicial de la Ciudad de México, y con el fin de ejecutar la implementación de la misma se cuenta con la Secretaría Técnica, a cargo de la persona Titular de la Dirección Ejecutiva de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos.

Por tanto, queda estrictamente prohibido, cualquier forma de violencia y discriminación¹, entre el personal del Poder Judicial de la Ciudad de México, por tal motivo la institución promueve los siguientes compromisos:

¹ Conforme a la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, **se entiende por discriminación:** Art. 1º, Fracción III "Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia."

- I. Fomentar el respeto a la igualdad laboral² y la no discriminación en todas las áreas de trabajo.
- II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. Generar y aplicar mecanismos adecuados de prevención, detección y atención para casos de hostigamiento³, acoso sexual y/o laboral⁴, así como de discriminación.
- IV. En los procesos de contratación, se busca otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- V. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de violencia.
- VI. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos del Poder Judicial de la Ciudad de México.
- VII. Reforzar y difundir el conocimiento de su política de igualdad laboral y no discriminación por lo menos una vez al año.

² La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación define la igualdad laboral como el principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

³ El Procedimiento de quejas por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación del Poder Judicial de la Ciudad de México, publicado en el Boletín Judicial número 213, el doce de diciembre de dos mil diecisiete define el **hostigamiento laboral** como cualquier acción razonable y objetivamente desproporcionada a las necesidades del servicio, acompañada ejemplificativamente de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral, y que se da entre personal de jerarquía laboral diferente. Asimismo, el **hostigamiento sexual** es el "es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva"

⁴ Por su parte, el ordenamiento en cita señala al **acoso laboral** como "cualquier acción razonable y objetivamente desproporcionada a las necesidades del servicio, acompañada ejemplificativamente de comportamiento, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral, que se verifica entre las y los servidores públicos". El **acoso sexual** por su parte, es identificado como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos mediante el asedio o solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales en el campo laboral".

Es importante destacar que de conformidad con los artículos 1 y 2 del “Procedimiento de quejas por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación” de esta Casa de Justicia; corresponde al Comité para Incluir la Perspectiva de Género del Poder Judicial de la Ciudad de México, la atención de quejas que puedan constituir conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral o discriminación, que presenten las y los servidores públicos en contra de otra persona servidora pública de esta Institución.

En este sentido, las quejas realizadas por las personas servidoras públicas por razones de género, deberán presentarse ante la Dirección Ejecutiva de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos, quien funge como Secretaría Técnica del mencionado Comité.

**MAGISTRADO PRESIDENTE
DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

DR. RAFAEL GUERRA ÁLVAREZ

**PRESIDENTA DEL COMITÉ PARA
INCLUIR LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO DEL PODER JUDICIAL DE
LA CIUDAD DE MÉXICO**

**SECRETARIA TÉCNICA DEL
COMITÉ PARA INCLUIR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD
DE MÉXICO**

**DRA. IRMA GUADALUPE GARCÍA
MENDOZA**

**MTRA. YOLANDA RANGEL
BALMACEDA**