

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, APROBADA POR EL PLENO DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, MEDIANTE ACUERDO GENERAL OAJCDMX-18-28/2026, EMITIDO EN SESIÓN DE FECHA DOS DE JULIO DEL AÑO DOS MIL VEINTISÉIS.

PRIMERO: La presente Política de igualdad laboral y no discriminación busca asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades reales de acceso, permanencia y ascenso laboral, garantizar el respeto a los derechos humanos dentro del Poder Judicial de la Ciudad de México; prohíbe la discriminación; implementa medidas contra el acoso y promueve el equilibrio entre la vida laboral, familiar y privada de las personas servidoras públicas que lo componen.

SEGUNDO: El objetivo de la Política de igualdad laboral y no discriminación es refrendar los compromisos institucionales que fortalezcan la igualdad sustantiva entre todas las personas, así como generar para éstas, espacios libres de discriminación y violencia dentro del Poder Judicial de la Ciudad de México.

TERCERO: La Política de igualdad laboral y no discriminación es de observancia obligatoria y de aplicación general a todas las personas servidoras públicas que laboran en el Poder Judicial de la Ciudad de México, sin distinguir el tipo de contratación.

CUARTO: Para efectos de la presente Política de igualdad laboral y no discriminación se entenderá por:

- I. **Acoso laboral:** 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 las personas en el ámbito laboral, que se verifica entre las personas servidoras públicas;
- II. **Acoso sexual:** Es 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 persona presunta 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 persona presunta víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales el campo laboral;
- III. **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, en términos del artículo 1°, fracción III de Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación;

IV. **Igualdad laboral y no discriminación:** 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, en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación;

V. **Hostigamiento laboral:** 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;

VI. **Hostigamiento sexual:** Es el es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona presunta víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, y

VII. **Poder Judicial:** El Poder Judicial de la Ciudad de México, integrado por el Tribunal Superior de Justicia, el Órgano de Administración Judicial y el Tribunal de Disciplina Judicial.

QUINTO: En el Poder Judicial de la Ciudad de México queda estrictamente prohibida cualquier forma de violencia y discriminación entre las personas servidoras públicas que lo integran.

SEXTO: El Comité para el fomento de la perspectiva de género, igualdad laboral y no discriminación en el Poder Judicial de la Ciudad de México vigilará, operará y evaluará la Política de igualdad laboral y no discriminación, en términos de lo establecido en los lineamientos que para tales efectos expida el Pleno del Órgano de Administración Judicial.

SÉPTIMO: El Poder Judicial de la Ciudad de México promueve los compromisos en materia de igualdad laboral y no discriminación, siguientes:

- I. Fomentar el respeto a la igualdad laboral y la no discriminación en todas las áreas de trabajo que integran el Poder Judicial de la Ciudad de México;
- II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional para todas las personas servidoras públicas del Poder Judicial de la Ciudad de México;
- III. Implementar mecanismos adecuados de prevención, detección y atención para casos de hostigamiento, acoso sexual, laboral, así como de discriminación en el Poder Judicial de la Ciudad de México;
- IV. Otorgar en todos los procesos de contratación, 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;
- V. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de violencia y discriminación, y
- VI. Respetar y promover el derecho de las personas servidoras del Poder Judicial de la Ciudad de México para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en su vida laboral, familiar y privada.

OCTAVO: La Política de igualdad laboral y no discriminación deberá hacerse del conocimiento de todas las personas servidoras públicas del Poder Judicial de la Ciudad de México por lo menos una vez al año. Para su mayor difusión y reforzar su aplicación deberá publicarse periódicamente en el portal de intranet y de manera permanente en el micrositio del Comité para el fomento de la perspectiva de género, igualdad laboral y no discriminación en el Poder Judicial de la Ciudad de México ambos de esta Casa de Justicia y enviarse a través de los correos electrónicos institucionales.

NOVENO: Las quejas por razones de género de las personas servidoras públicas del Poder Judicial de la Ciudad de México deberán presentarse ante la Dirección Ejecutiva de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos del Órgano de Administración Judicial del Poder Judicial de la Ciudad de México.

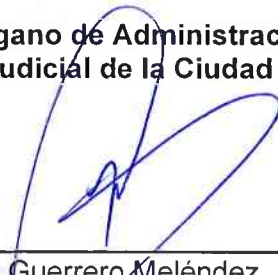
DÉCIMO: El Comité para el fomento de la perspectiva de género, igualdad laboral y no discriminación del Poder Judicial de la Ciudad de México recibirá de las instancias competentes los informes relacionados con las quejas o denuncias que, en su caso, se llegaran a presentar en materia de igualdad laboral y no discriminación, relacionadas con la presente Política.

Transitorios

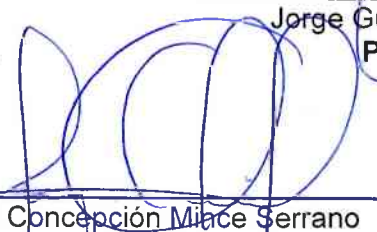
Primero: La Política de igualdad laboral y no discriminación del Poder Judicial de la Ciudad de México entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Judicial del Poder Judicial de la Ciudad de México. Para su mayor difusión deberá publicarse en los portales de internet e intranet del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Segundo: Se deja sin efectos el Acuerdo General 36-33/2023 emitido por el Pleno del extinto Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México, de fecha veinticuatro de octubre del año dos mil veintitrés, mediante el cual se autorizó *"Política de igualdad laboral y no discriminación del Poder Judicial de la Ciudad de México"*, así como cualquier disposición administrativa que se oponga a la presente Política.

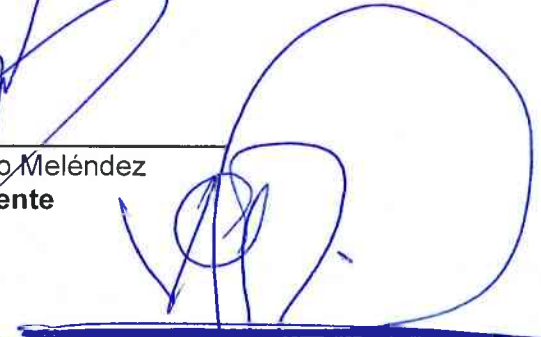
Pleno del Órgano de Administración Judicial del Poder Judicial de la Ciudad de México



Jorge Guerrero Meléndez
Presidente



Reyna Concepción Mírcela Serrano
Administradora Judicial



Victor Hugo González Rodríguez
Administrador Judicial

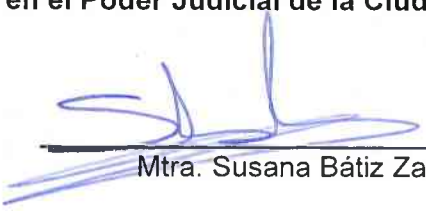


Sara Alicia Alvarado Avendaño
Administradora Judicial



Moisés Vergara Trejo
Administrador Judicial

Secretaría Técnica del Comité para el fomento de la perspectiva de género, igualdad laboral y no discriminación en el Poder Judicial de la Ciudad de México



Mtra. Susana Bátiz Zavala