

Al margen Escudo del Estado de México y un logotipo que dice: Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO, POR EL QUE SE EXPIDE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO.

La Junta de Gobierno y Administración, con fundamento en el artículo 17, fracciones III, IV y XXI de la Ley Orgánica del propio Tribunal, emite el siguiente instrumento jurídico.

CONSIDERANDO

I. Que la Junta de Gobierno y Administración de este órgano de justicia administrativa, en sesión ordinaria número cuatro celebrada el doce de agosto del dos mil veinticuatro, aprobó el "ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO, POR EL QUE SE CREA EL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO" publicado en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno" del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México, el diecinueve de agosto de dos mil veinticuatro.

II. Que en los puntos de acuerdo PRIMERO, TERCERO y CUARTO, así como del Transitorio QUINTO del Acuerdo por el que se crea el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, en concatenación con el artículo 17, fracciones III, IV y XXI de la Ley Orgánica del propio Tribunal, conceden facultades a este órgano colegiado para emitir los presentes Lineamientos para el desarrollo de sus funciones.

III. Que para orientar las actividades que realice el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, resulta necesario la emisión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyo ejercicio reafirmará el compromiso que tiene esta Institución con los principios de igualdad y no discriminación en beneficio de las personas servidoras públicas, como de la sociedad en general.

En términos de los motivos y fundamentos expuestos, se emiten los siguientes:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO

1. Declaración de Principios

Este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México reconoce y valora la diversidad como un principio fundamental en una sociedad justa e inclusiva. Nos comprometemos a garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, sin distinción de género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, religión, creencias, opinión política, o cualquier otra condición.

2. Objetivos de la Política

- a) Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional dentro del Tribunal.
- b) Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral y en la prestación de servicios a la ciudadanía.
- c) Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la diversidad.
- d) Sensibilizar y capacitar al personal del Tribunal en materia de igualdad y no discriminación.

3. **Ámbito de Aplicación**

Esta Política se aplica a todas las actividades y relaciones dentro del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, incluyendo el reclutamiento y selección de personal, las relaciones laborales, la prestación de servicios a la ciudadanía y cualquier otra actividad realizada en nombre del Tribunal.

4. **Definiciones:**

- 4.1 AA:** Doble-A referente a las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web, incluyendo todos los puntos de verificación de Prioridad 1, Prioridad 2. Explican cómo hacer el contenido Web accesible para las personas con discapacidad. Ajustándose a estas Directrices se ayuda a hacer la Web más accesible a los usuarios con discapacidades y se beneficia a todas las personas usuarias.
- 4.2 Accesibilidad:** Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
- 4.3 Acciones afirmativas:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias, ya que tienen por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.
- 4.4 Acciones correctivas:** Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.
- 4.5 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 víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- 4.6 Acoso laboral:** Es aquella conducta de carácter internacional, que se manifiesta en el ámbito de trabajo, de forma reiterada o prolongada, dirigida de parte de una o varias personas en contra de otra (también es conocido por su término en inglés mobbing).
- 4.7 Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- 4.8 Alcance:** Centro de trabajo, área o personal que es comprendido para la certificación.
- 4.9 Auditoría:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de normativos de la materia de la auditoría.

- 4.10 Auditoría Interna:** Denominada en algunos casos auditoría de primera parte se realiza por, o en nombre de, la propia organización, para la revisión por la dirección y con otros fines internos, puede constituir la base para la autodeclaración de conformidad de una organización.
- 4.11 Auditoría de Vigilancia:** Es la que se realiza a los centros de trabajo certificado de forma bianual, para verificar que se mantiene el cumplimiento con los requisitos y condiciones que dieron lugar a la certificación.
- 4.12 Buenas prácticas:** Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.
- 4.13 Centro de trabajo.** Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.
- 4.14 Cisnormatividad:** Expectativa de que todas las personas son cisgénero, basado en presunciones arraigadas de todas las personas son femeninas o masculinas y que este elemento define el sexo, el género, la identidad de género y la orientación sexual de cada persona.
- 4.15 Cissexismo:** Ideología o forma de pensamiento que considera que la concordancia entre el sexo asignado al nacer, así como la identidad y expresión de género de las personas, es la única condición natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable. Esta ideología niega, descalifica, discrimina y violenta otras identidades, expresiones y experiencias de género, como las de las personas trans, intersexuales o no binarias. Considera que solo existen, o deberían existir, hombres y mujeres, sin dar cuenta de que aquellos y éstas, o son cisgénero, o son trans, o son intersexuales.
- 4.16 Centro de trabajo registrado:** Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal que ha llenado y presentado cédula de registro ante el órgano certificador acreditado.
- 4.17 Certificado:** Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 4.18 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 componen la institución pública, privada o la organización, que influye en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las personas trabajadoras.
- 4.19 Código de Conducta:** Código de Conducta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México (TRIJAEM).
- 4.20 Comité:** Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México (TRIJAEM).
- 4.21 Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permiten a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, 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 incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

- 4.22 Cultura Institucional:** Está compuesta por un conjunto de saberes, principios, valores, convenciones, reglas no escritas y practicas compartidas por un grupo humano. Significa que existen acuerdos sobre lo que es correcto e incorrecto y respecto de los objetivos y fines que se persiguen. Transversalizar la perspectiva de género implica que esa cultura institucional tendrá incorporado el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la realización de sus actividades externas, como en todas las relaciones laborales.
- 4.23 Derechos humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, 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.
- 4.24 Desigualdad salarial por género:** Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual”.
- 4.25 Diagnóstico de autoevaluación:** Es el proceso de evaluación interna que lleva a cabo el centro de trabajo para verificar el estado actual del cumplimiento de los requisitos antes de iniciar el proceso de certificación.
- 4.26 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 afiliación 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, así como todas aquellas formas establecidas en el artículo 1º, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- 4.27 Discriminación laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- 4.28 Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, identidad de género y expresión de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y coexistencia entre ellas.
- 4.29 Erradicación:** Según el Diccionario de la Real Lengua Española (2001), significa sacar raíz de algo. En el tema de la violencia contra las mujeres, erradicar es origen y destino. Origen, ya que parte de la convicción de que la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres es una condición indispensable para su desarrollo individual, social, económico, laboral, de acción política y acceso a la justicia; así como para el impulso hacia su participación plena e igualitaria en todas las esferas de la vida pública y privada. Destino, dado que pretende poner fin a las dinámicas y ciclos perniciosos de la violencia contra las mujeres, los cuales trastocan todos los ámbitos de la sociedad.

- 4.30 Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad” los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- 4.31 Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio de poder, en una relación de 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, es decir, en relación con el deseo de carácter erótico o sexual.
- 4.32 Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas idéntica dignidad humana, por el solo hecho de compartir naturaleza humana, y de la cual derivan sus capacidades como 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, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
- 4.33 Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombre son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- 4.34 Igualdad de género en el ámbito laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente 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, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.
- 4.35 Igualdad sustantiva de género:** La igualdad sustantiva es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. En el caso del género, la igualdad sustantiva, es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaban o anulan el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
- 4.36 Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
- 4.37 Inclusión laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- 4.38 Institucionalización de la Perspectiva de Género:** Es el proceso de integración sistemática del valor de la igualdad de género en las prácticas cotidianas de una organización, dando como resultado su incorporación de manera casi natural entre las personas.
- 4.39 Interseccionalidad:** Enfoque que reconoce que existen situaciones que congregan diferentes ejes de opresión que resultan en formas de discriminación específicas, que van más allá del análisis separado de la categoría sexo, edad, clase, raza, género, etnia, entre otras. De tal manera, que en una sola persona o grupo se conjugan múltiples identidades que, dependiendo del contexto, pueden operar como sistemas de opresión o de privilegio.

La Interseccionalidad puede evidenciar que existen múltiples discriminaciones, que responden a los diferentes sistemas de opresión, tales como: el sistema patriarcal, de racialización, cissexista, adulto céntrico, la opresión de clase, entre otros.

- 4.40 Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación de la institución hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera de la comunicación.
- 4.41 Lenguaje incluyente:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con 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.
- 4.42 Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- 4.43 Licencia de maternidad:** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo interrumpido determinado por la legislación y prácticas nacionales.
- 4.44 Licencia de paternidad:** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador, a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de su hija (s) o hijo (s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.
- 4.45 LGBTI:** Siglas para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.
- 4.46 Medidas de inclusión:** Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.
- 4.47 Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas:** Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades, eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
- 4.48 Mejora continua:** Conjunto de acciones que tienden a la progresividad de las condiciones de inclusión, igualdad y no discriminación, en consonancia con la progresividad y no regresividad de los derechos humanos. Para ello, la actividad recurrente que a través del uso de los hallazgos y conclusiones de la auditoría permite aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos.
- 4.49 Movilidad horizontal:** Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.
- 4.50 Movilidad vertical:** Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.

- 4.51 No Discriminación:** Exige que todas las personas puedan ejercer de manera plena todos los derechos humanos sin distinción de algún tipo como la edad, identidad de género, color de la piel, origen étnico, nacionalidad, religión, ideología, posición económica, condición de salud, entre otras, no pueden y no deben ser causas para que se limiten, obstaculicen o restrinjan derechos.
- La no discriminación se considera un “principio” en tanto debe ser transversal a todos los derechos humanos y es, al mismo tiempo, un “derecho llave o de acceso” para poder ejercer otros derechos. Por ello, se le considera un meta - derecho.
- 4.52 Ombudsperson:** Persona encargada de la protección de los derechos de las personas en sus contactos con las autoridades dentro de la institución.
- 4.53 Organismo de Certificación:** Es una persona moral, organización o institución pública o privada, acreditada por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).
- 4.54 Prevención de la violencia:** La prevención se focaliza en los factores de riesgo presentes en el contexto social y considera las diversas manifestaciones o naturaleza de las formas de violencia, en los múltiples niveles y planos sociales: desde el individuo en sí a los ámbitos más próximos a éste, como son la familia y la comunidad. La prevención es una estrategia que profundiza en las condicionantes culturales y estructurales que generan la violencia a través de la identificación de los factores de riesgo que la potencian y, con ello, tratar de detener su reproducción, potenciando aquellos factores que contribuyen a la protección de los grupos que históricamente han vivido mayor vulnerabilidad y/o victimización.
- 4.55 Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de la persona basada en el género.
- 4.56 Plan de accesibilidad:** Se entenderá por plan de accesibilidad, aquel que debe fijar objetivos, diseñar modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, nombrado personas responsables de cada acción, asignando recursos necesarios, estableciendo un calendario del procedimiento y método de trabajo e indicadores de su cumplimiento, que tenga la finalidad de eliminar las barreras físicas y arquitectónicas que permita que las personas que laboran en el centro de trabajo gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- 4.57 Plantilla de personal:** Todas las personas que laboran en el alcance definido para la certificación, independientemente del tipo de contrato o relación laboral con que cuentan.
- 4.58 Presidencia:** Presidencia del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México (TRIAEM).
- 4.59 Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- 4.60 Subcontratación:** El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual, un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

- 4.61 Teletrabajo:** Actividad laboral que permite trabajar de manera no presencial utilizando medios informáticos en un lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo.
- 4.62 Transversalización de la Perspectiva de Género:** La transversalización representa un paradigma en las políticas públicas ya que significa transformar un orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de poder y, con ello lograr cambios integrales en la condición de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad. Es una medida que implica la elaboración de estrategias por parte del Estado para corregir desigualdades en la distribución de poder y de recursos, oportunidades o reconocimientos entre mujeres y hombres, así como obtener cambios en el funcionamiento de las instituciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- 4.63 Violencia:** Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se puede presentar tanto en el ámbito público como en el privado.
- 4.64 Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia laboral por razones de género, el acoso y el hostigamiento sexual son también formas de violencia contra las mujeres.
- 4.65 Violencia laboral y docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

1. Principios Rectores

- 5.1 Respeto a la Diversidad:** Promover un entorno de trabajo donde se respete la diversidad y se valore a todas las personas independientemente de sus características individuales, tales como origen étnico, nacionalidad, género, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, entre otros.
- 5.2 Inclusión y Conciliación:** Fomentar un ambiente laboral inclusivo y equitativo donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades de desarrollo profesional, tomando en cuenta la conciliación entre la vida familiar y laboral. Además, se incorpora la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas y prácticas del Tribunal.
- 5.3 Eliminación de Barreras:** Promover la realización de iniciativas que busquen identificar y eliminar las barreras administrativas y profesionales que puedan obstaculizar el progreso igualitario de mujeres y hombres dentro del Tribunal.
- 5.4 Sensibilización Cultural:** Facilitar el cambio cultural en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la erradicación de la violencia, mediante programas de sensibilización.
- 5.5 Ambiente de Respeto:** Promover un ambiente laboral de respeto, igualdad y protección de los derechos humanos y la dignidad del personal del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, contribuyendo a la prevención de estrés laboral, conflictos y violencia de género.
- 5.6 Cero Tolerancia a la Violencia:** Crear un entorno de trabajo libre de violencia laboral, discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, promoviendo la comunicación abierta y la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres, en consonancia con los principios organizacionales.

- 5.7 Igualdad en la Compensación:** Demostrar un compromiso sólido con la atracción, retención y motivación del personal, asegurando que el sistema de compensación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México no discrimine entre personas con funciones de responsabilidad similar.
- 5.8 Imparcialidad en la Contratación:** Garantizar la imparcialidad en los procesos de contratación a través del Servicio Profesional de Carrera, sin importar características personales protegidas por la Constitución y los tratados internacionales, así como cualquier otro aspecto relevante.
- 5.9 Equidad en la Capacitación:** Estimular la participación equitativa de mujeres y hombres en iniciativas de capacitación y desarrollo, promoviendo así el crecimiento tanto profesional como personal de todos los colaboradores.
- 5.10 Corresponsabilidad Laboral y Personal:** Promover y respetar el derecho de las personas a lograr un equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal, alentando la corresponsabilidad entre el personal del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

6. Prohibiciones

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y/o segregación tanto para las autoridades del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México hacia el personal y entre el personal de la Institución, así como a las personas usuarias en materia de:

- Apariencia física
- Color de piel
- Lengua
- Cultura
- Religión
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Orientación sexual
- Identidad de género

7. Ejes y estrategias

Ejes:

1. **Cultura de Igualdad y No Discriminación:** Una cultura organizacional que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades es fundamental para garantizar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. En un Tribunal de Justicia Administrativa donde se espera imparcialidad y objetividad en la toma de decisiones, es crucial que todos los miembros del Tribunal se sientan valorados y respetados independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual, religión, o cualquier otra característica individual. Esto no sólo fortalece la cohesión interna y el sentido de pertenencia, sino que también contribuye a la legitimidad y la confianza en las decisiones judiciales que emanan del Tribunal.

Objetivo: Fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos los miembros del Tribunal.

Estrategias:

- Implementar programas de sensibilización y capacitación sobre diversidad e igualdad de género para todo el personal del Tribunal.
 - Fomentar la participación activa de todos los miembros del Tribunal en actividades que promuevan la inclusión y el respeto a la diversidad.
 - Establecer mecanismos de denuncia y atención para casos de discriminación o acoso, garantizando la confidencialidad y la protección de quienes denuncian.
2. **Acceso Equitativo y Desarrollo Profesional:** En un Tribunal de Justicia Administrativa, la imparcialidad y la objetividad son valores fundamentales. Garantizar que todas las personas, independientemente de sus características individuales, tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro del Tribunal es esencial para mantener la integridad y la legitimidad de las decisiones judiciales. Un acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional no solo promueve la meritocracia y la excelencia y en el desempeño laboral, sino que también ayuda a prevenir posibles conflictos de interés o percepciones de favoritismo que podrían socavar la confianza en la institución.

Objetivo: Garantizar que todas las personas, independientemente de sus características individuales, tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro del Tribunal.

3. **Prevención y Erradicación de la Discriminación:** La discriminación, el acoso y la violencia en el ámbito laboral pueden socavar la integridad y la legitimidad de un Tribunal de Justicia Administrativa. Implementar medidas para identificar, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación es crucial para garantizar un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo. Además, la erradicación de la discriminación contribuye a fortalecer la confianza en las decisiones judiciales del Tribunal al demostrar un compromiso claro con la imparcialidad y la igualdad ante la Ley.

Objetivo: Implementar medidas para identificar, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia dentro del ámbito laboral del Tribunal.

Estrategias:

- Elaborar un protocolo claro y transparente para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso o violencia laboral.
- Realizar campañas de sensibilización y difusión sobre los derechos laborales y las consecuencias de la discriminación y el acoso.

- Establecer canales de comunicación seguros y confidenciales para la denuncia de casos de discriminación o acoso, con procedimientos de investigación y seguimiento.

4. Transversalidad de Género e Inclusión: Integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y prácticas del tribunal es fundamental para garantizar la igualdad de género y promover la inclusión de todas las personas, independientemente de su género. En un Tribunal de Justicia Administrativa, donde se espera imparcialidad y objetividad en la aplicación de la Ley, es crucial que las decisiones judiciales reflejen una comprensión profunda de las diferentes realidades y experiencias de hombres y mujeres. Promover la inclusión de todas las personas, independientemente de su género, no solo fortalece la legitimidad y la confianza en las decisiones judiciales, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Objetivo: Integrar de manera transversal la perspectiva de género en todas las políticas, programas y prácticas del Tribunal, promoviendo la inclusión de todas las personas, independientemente de su género.

Estrategias:

- Realizar análisis de género en todas las políticas y programas del Tribunal, identificando y corrigiendo posibles sesgos o discriminaciones.
- Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de decisión y representación dentro del Tribunal.
- Fomentar la inclusión de personas LGTB+ y otras identidades de género en todas las actividades y espacios del Tribunal, garantizando un ambiente de respeto y aceptación.

5. Promoción de la Corresponsabilidad y Conciliación: Promover la corresponsabilidad entre el personal del Tribunal para lograr un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal es esencial para garantizar el bienestar y la satisfacción de los empleados. En un Tribunal de Justicia Administrativa, donde se enfrentan a menudo cargas de trabajo intensas y plazos ajustados, es importante fomentar políticas que faciliten la conciliación de estas esferas. La promoción de la corresponsabilidad y la conciliación no solo contribuye a mejorar la calidad de vida de los empleados, sino que también puede aumentar la productividad, reducir el ausentismo y mejorar la moral y el compromiso con la institución.

Objetivo: Fomentar la corresponsabilidad entre el personal del Tribunal para lograr un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, promoviendo políticas que faciliten la conciliación de estas esferas.

Estrategias:

- Implementar medidas de flexibilidad laboral, como horarios flexibles o trabajo remoto, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Ofrecer servicios de apoyo, como guarderías infantiles o asesoramiento en temas de conciliación, para empleados que lo necesiten.
- Promover una cultura organizacional que valore y reconozca la importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral, evitando prácticas que generen sobrecarga o estrés laboral.

8. Responsabilidades

La Presidencia del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, a través del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, será

responsable de liderar la implementación y el seguimiento de esta Política, con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos y demás unidades administrativas. Asimismo, observará lo dispuesto en las normas estatales para la coordinación y consolidación de proyectos prioritarios que correspondan y atender los ejes transversales, que servirán de base para garantizar y respetar los derechos humanos del personal jurisdiccional y docente.

9. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

Se llevará a cabo un seguimiento periódico de la implementación de la Política, mediante la recopilación de datos sobre la composición del personal, la atención a quejas y reclamaciones, y la realización de encuestas de clima laboral. Estos datos serán utilizados para evaluar la efectividad de la política y tomar las medidas necesarias para su mejora continua.

10. Comunicación y Difusión

La Política de Igualdad y No Discriminación será comunicada a todo el personal del Tribunal y se difundirá públicamente a través de la página web oficial y otros medios de comunicación internos y externos.

11. Procedimientos de Queja y Reclamación

Se establecerán procedimientos claros y accesibles para que el personal del Tribunal pueda presentar quejas y reclamaciones en caso de presunta discriminación por parte de los compañeros de trabajo. Estas quejas serán investigadas de manera imparcial y se tomarán las medidas necesarias para su resolución.

12. Compromiso de Mejora Continua

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México se compromete a revisar y actualizar periódicamente esta Política, en función de los cambios en la legislación, la jurisprudencia y las mejores prácticas en materia de igualdad y no discriminación.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese en el periódico oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México denominado "Gaceta del Gobierno", así como en el órgano de difusión interno y en la página Web del Tribunal.

SEGUNDO. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor el día de su publicación en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno".

De conformidad con lo establecido en el acta de la sesión ordinaria número cuatro de la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, celebrada a los doce días del mes de agosto de dos mil veinticuatro.

MAGISTRADO PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN, GERARDO BECKER ANIA.- (RÚBRICA).- SECRETARÍA TÉCNICA DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN, ROSALBA COLÍN NAVARRETE.- (RÚBRICA).