

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>		<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b>  <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>		09	05	2023
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>		<b>Pág. 1 de 33</b>		
		<b>VERSIÓN: 001</b>			



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

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 2 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

## ÍNDICE

<b>I. PRESENTACIÓN</b> .....	4
<b>II. ANTECEDENTES</b> .....	7
<b>III. MARCO JURÍDICO</b> .....	9
<b>IV. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	11
IV.1. OBJETIVO GENERAL.....	11
IV.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
IV.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	12
IV.4. PRINCIPIOS RECTORES.....	12
IV.5. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	13
IV.6. INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO .....	14
<b>V. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN</b> .....	14
V.1. ACCIONES PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN .....	14
V.2. COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.....	15
V.3. PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO.....	15
V.4. FUNCIONES DEL PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO .....	16
V.5. ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN .....	17
<b>VI. PROCESO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN</b> .....	17
VI.1. INSTANCIAS COMPETENTES .....	17
VI.2. ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO .....	18
VI.3. ATENCIÓN ANTE LA UNIDAD .....	19
VI.4. ATENCIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL .....	19
VI.5. ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA.....	20
VI.6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN .....	20
VI.7. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN LA INVESTIGACIÓN .....	21
VI.8. DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN.....	22
<b>VII. REGISTRO DE CASOS</b> .....	23

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 3 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

<b>VIII. GLOSARIO DE TÉRMINOS</b> .....	24
<b>IX. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	30
<b>X. APROBACIÓN DEL PROTOCOLO</b> .....	31
<b>XI. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR</b> .....	33

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 4 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

## I. PRESENTACIÓN

De conformidad con el artículo 1°, 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; 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, que tendrá vigencia y obligatoriedad para el Estado mexicano el 6 de julio de 2023, siendo que en su artículo 1° dispone:

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 5 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

*“...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 ello, que el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, ha venido construyendo y edificado programas, políticas y acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las y los servidores públicos que laboran en sus distintas áreas administrativas y jurisdiccionales; especialmente, con el objetivo de generar ambientes y espacios de trabajo libres de violencia y sin discriminación.

El Tribunal, a partir de este reconocimiento constitucional de estas obligaciones y deberes estatales, en materia de derechos humanos laborales, presenta este protocolo que se erige como una herramienta normativa necesaria que va contribuir para la prevención, atención inmediata y sanción de conductas de acoso, hostigamiento sexual y/o laboral y discriminación, que afectan directamente la esfera jurídica personal, íntima y laboral de las y los servidores públicos.

El protocolo se constituye en un ordenamiento operativo eficaz que, las autoridades competentes tendrán al alcance de sus manos para generar todas esas sinergias de cooperación, coordinación y simetría de actuación para la protección, promoción, respeto y garantía de los derechos humanos de las víctimas y ofendidos de estas conductas de acoso, hostigamiento sexual y/o laboral y discriminación.

Este instrumento normativo brindará seguridad y certeza jurídica a todas y todos los actores mediante la aplicación de principios de respeto irrestricto de los derechos humanos con un enfoque diferenciado y de perspectiva de género que permitan resolver estos casos de acoso, hostigamiento sexual y/o laboral y discriminación.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 6 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

El presente protocolo, además, presenta una redacción con lenguaje sencillo, accesible, técnica y metodológicamente comprensivo para cualquier persona que acceda al mismo.

Esta herramienta jurídica, también nos brinda congruencia y uniformidad de sus contenidos descriptivos, entre otros, su catálogo de las definiciones que detallan los comportamientos y conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, los pasos o secuencia de tramitación que deben seguir los usuarios del sistema para dar inicio y prosecución a la queja, tiempos de intervención de los órganos competentes hasta la imposición de su sanción.

Por lo anterior, el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, mantiene su compromiso ético, social y jurídico para que todos sus espacios estén libres de violencia a fin de respetar la dignidad humana y hacer efectivos los derechos humanos de todas las personas en igualdad y sin discriminación.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 7 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

## 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, a través de sus servidores públicos han realizado importantes esfuerzos, en la organización, operación y desarrollo de la actividad sustantiva –la administración de justicia- para cumplir con el compromiso constitucional, es decir, 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 el establecer líneas estratégicas y acciones concretas que permitan consolidar la perspectiva de género en los Órganos de Impartición de Justicia en México y de esa manera contribuir al logro de la igualdad sustantiva.

En atención a dichos ordenamientos y a sus objetivos principales es que todos los Tribunales del país locales y federales han implementado estrategias las cuales tienen como finalidad la correcta implementación y tutela de los derechos en igualdad de circunstancias tanto para las mujeres como para los hombres.

Y en atención a dicho pacto, es que este Tribunal implementó la creación de la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género, la cual es el área encargada dentro de este Órgano Jurisdiccional de impulsar las acciones de sensibilización y capacitación hacia el personal para prevenir el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.

La Unidad a su vez atiende diversos ejes para el cumplimiento de sus objetivos:

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

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 8 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

**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 de fortalecerse para establecer mayor claridad de las instancias que son competentes para atender los casos de esa naturaleza.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. <b>9</b> de <b>33</b>		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

### III. MARCO JURÍDICO

#### A.- CONSTITUCIÓN

A.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Publicada en el D.O.F el 5 de febrero de 1917 y sus reformas)

A.2. Constitución Política de la Ciudad de México. (Publicada en la Gaceta de la Ciudad de México el 05 de febrero de 2017 y sus reformas)

#### B.- NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

B.1. Declaración Universal de Derechos Humanos. (Ratificado por el Estado Mexicano en el año de 1948)

B.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Ratificado por el Estado Mexicano en el año de 1981)

B.3. 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)

B.4. Convenio 111, sobre la Discriminación (empleo y ocupación) (Ratificado por el Estado Mexicano el 11 de septiembre de 1961)

B.5. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y acoso laboral (Ratificado por el Estado Mexicano el 15 de marzo de 2002.)

B.6. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (Ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981)

B.7. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (Ratificada por el Estado Mexicano el 19 de junio de 1998.)

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 10 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

## C.- LEYES

C.1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (Publicada en el D.O.F. el 01 de febrero de 2007 y sus reformas.)

C.2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (Publicada en el D.O.F. el 02 de agosto de 2006 y sus reformas.)

C.3. Ley General de Responsabilidades Administrativas (Publicada en el D.O.F. el 18 de julio de 2016 y sus reformas.)

C.4. Ley Federal del Trabajo. (Publicada en el D.O.F. el 01 de abril de 1970 y sus reformas.)

C.5. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (Publicada en el D.O.F. el 11 de junio de 2003 y sus reformas.)

C.6. Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. (Publicada en el D.O.F. el 1 de febrero de 2007 y sus reformas)

C.7. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (Publicado en la Gaceta Oficial el 24 de febrero de 2011 y sus reformas)

C.8. Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México. (Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 01 de septiembre de 2017 y sus reformas)

C.9. Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México. (Publicada en la Gaceta de la Ciudad de México el 01 de septiembre de 2017 y sus reformas)

## D.- REGLAMENTOS

D.1. Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México. (Publicado en la gaceta Oficial de la Ciudad de México el 11 de junio de 2019 y sus reformas)

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 11 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

## E.- CÓDIGOS

E.1. Código Penal Federal. (Publicado en el D.O.F el 14 de agosto de 1931 y sus reformas)

E.2. Código Penal para el Distrito Federal. (Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 16 de julio de 2002 y sus reformas)

5.3 Código de Ética del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México (Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 19 de agosto de 2019)

## F.- OTRA NORMATIVIDAD

F.1. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

F.2. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención.

F.3. Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México. (Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 20 de septiembre de 2019)

## IV. DISPOSICIONES GENERALES

### IV.1. OBJETIVO GENERAL

El protocolo tiene como objetivo establecer los aspectos normativos, las acciones y mecanismos para prevenir, atender y sancionar conductas relativas al hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación de las personas servidoras públicas del Tribunal.

### IV.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Son objetivos del presente protocolo:

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 12 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

- 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, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, a fin de garantizar el acceso a la justicia, 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 de elaboración 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 las 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, del que son objeto las personas.

### IV.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable a todo el personal del Tribunal.

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 de atender y respetar los siguientes principios rectores:

- a) Acceso a la Justicia

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 13 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

- b) Debido proceso
- c) Perspectiva de género y enfoque diferenciado
- d) Imparcialidad
- e) Objetividad
- f) Celeridad
- g) Transparencia
- h) Igualdad y No Discriminación
- i) Lealtad
- j) Inmediatez

El Tribunal llevará a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente, cuando éstas sean presuntas 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 a las personas que acudan a solicitar un trámite o un servicio público dentro del Tribunal.

En la presentación de quejas o denuncias por cualquier otra persona usuaria de los servicios del Tribunal, se aplicarán los principios rectores antes señalados, así como el proceso de atención ante la autoridad investigadora, previstos en el presente Protocolo.

#### **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 las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta 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.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 14 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

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 que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Órgano, el cual, atendiendo al asunto por sus características específicas, podrá solicitar la opinión de la Unidad.

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

#### **V.1. ACCIONES PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN**

Para prevenir y atender el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y la discriminación se implementarán al interior del Tribunal a través de su Unidad, de manera sistemática las siguientes medidas:

- a) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia y discriminación.**

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 15 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

- b)** Impulsar 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 de difundirse al personal del Tribunal.
- d)** Dar seguimiento a las acciones de prevención y dar orientación a las presuntas 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 de impulsar 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, además, impulsará el establecimiento de 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**

La o las personas designadas por la persona titular de la Presidencia del Tribunal o por la persona Titular de la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género, fungirán como personal de acompañamiento y deberán 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;

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 16 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

- 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 presunta 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.

#### **V.4. FUNCIONES DEL PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO**

Son funciones del personal de acompañamiento en la aplicación del Protocolo, de manera enunciativa, mas no limitativa, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima canalizándola a las instituciones médicas correspondientes para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación;
- d) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, orientando únicamente a la presunta víctima para que se dirija con otra persona de acompañamiento o al Órgano Interno de Control. Dichos casos deberán ser informados al Órgano Interno de Control;
- e) Brindar atención a la presunta víctima, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b>	Pág. 17 de 33		
	<b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>			
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

- f) Turnar de manera inmediata al Órgano Interno de Control, las quejas de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- g) Proporcionar a la Unidad la información necesaria para integrar el registro de las quejas en materia de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, respecto de los casos que haya conocido;
- h) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- i) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

El personal de acompañamiento deberá capacitarse de manera continua y permanente con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales, competencias o habilidades que se requieran en la materia de este Protocolo.

## 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, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo.

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

## VI. PROCESO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

### VI.1. INSTANCIAS COMPETENTES

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

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 18 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

- a) Unidad;
- b) Personal de acompañamiento;
- c) Órgano.

Para la atención de casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación la instancia que reciba la queja deberá comunicar a la presunta víctima la existencia sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación que existen y del proceso de atención previsto en el Protocolo, haciéndole saber a la presunta víctima que este proceso no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por el personal de acompañamiento designado por la Unidad para la presentación de la queja correspondiente al interior del Tribunal.

Los servidores públicos que intervengan en el procedimiento deberán firmar una carta compromiso refrendando su apego a los principios rectores y la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

## VI.2. ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

En la atención de primer contacto, el personal de acompañamiento deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario y a su vez canalizarlo con la institución médica correspondiente.

El personal de acompañamiento podrá auxiliar a la víctima en lo que requiera para facilitar la presentación de su queja.

Las quejas podrán presentarse por medios físicos o electrónicos, conforme al formato de queja que para tal efecto establezca el Órgano Interno de Control. La queja podrá ser presentada de manera anónima o con plena identificación.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 19 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

En el caso de que la presunta víctima presente su queja ante el personal de acompañamiento la canalizará de manera inmediata al Órgano Interno de Control, para que éste a su vez realice los trámites correspondientes.

El personal de acompañamiento garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier información, documento o constancia que esta le proporcione a la víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

El Tribunal podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, con las que haya celebrado convenio de colaboración respectivamente.

### **VI.3. ATENCIÓN ANTE LA UNIDAD**

La Unidad brindará orientación oportuna a toda persona que lo requiera en relación con las instancias competentes para conocer de los casos hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación y de los procesos de atención.

La Unidad a través del personal de acompañamiento y el personal especializado, una vez que tengan conocimiento de un caso, solicitará a la presunta víctima su consentimiento para la elaboración del cuestionario de atención para víctimas de estas conductas.

Cuando la Unidad reciba una queja en cualquiera de las modalidades establecidas, de manera inmediata la remitirá al Órgano, para que este a su vez realice los trámites correspondientes.

### **VI.4. ATENCIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL**

**1.** La recepción de quejas será a través de los mecanismos que para tal efecto establezca el Órgano Interno de Control. Su presentación podrá realizarse:

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 20 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

- a) Por parte de la presunta víctima, aportando directamente los elementos con los que cuente;
- b) Por parte de la Unidad, para su canalización al Órgano;
- c) Por parte del personal de acompañamiento, cuando haya recibido una queja de la presunta víctima;

#### **VI.5. ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA**

1. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
  - 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, para lo cual contará con el acompañamiento especializado del profesional correspondiente.
2. La investigación deberá realizarse de manera progresiva, continua e inmediata, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
3. En las comparecencias de la presunta 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 presunta víctima, cuando ello sea estrictamente necesario para la investigación, previo acuerdo de la autoridad investigadora, evitando en todo momento la revictimización de la persona.

#### **VI.6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

1. La autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, éstas serán vigentes a

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 21 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

partir del momento en que se dicten y sean notificadas a las personas servidoras públicas o a la instancia respectiva. Con independencia de ello, las medidas de protección se podrán brindar en cualquier etapa del proceso.

2. El personal de acompañamiento podrá proponer las medidas de protección ante la autoridad investigadora.
3. Las personas servidoras públicas del Tribunal deberán acatar las medidas de protección que dicte la autoridad investigadora.
4. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, se retoman las previstas en el artículo 63 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con excepción de las correspondientes a las dictadas por las autoridades competentes en materia penal:
  - a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
  - b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
  - c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima, al interior del Tribunal, y
  - d) La prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la presunta víctima por sí, por cualquier medio o interpósita persona.
5. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

## VI.7. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN LA INVESTIGACIÓN

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.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 22 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

2. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción que incluso hayan sido materia de informes especializados respecto a la condición o salud física o psicoemocional de la víctima.
3. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta 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. Respecto de la persona denunciada corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
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 las presuntas víctimas, 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 presunta 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, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

## VI.8. DE 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

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 23 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género o de subordinación, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

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, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
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 impondrán 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

La Unidad llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

La información estadística será utilizada para 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 enunciado en el párrafo previo, cuidando la confidencialidad de la información en los términos de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 24 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México y Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.

## VIII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

En este documento es importante que se refieran diversos conceptos básicos los cuales pueden ayudar al entendimiento de las situaciones de violencia, acoso o discriminación que se pueden llegar a presentar. Para los efectos del presente protocolo, así como para su aplicación, seguimiento y ejecución, se entenderá como:

- 1. Acoso sexual:** es el 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.<sup>1</sup>
- 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, mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones físicas o verbales contra su persona, asignación excesiva de carga en los trabajos u otros que puedan afectar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Artículo 3 Bis, inciso b) de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>2</sup> ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN I/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DEL VEINTIOCHO DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS MEDIDAS Y ATRIBUCIONES PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL ACOSO LABORAL.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 25 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

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, de la Política de Prevención y Sensibilización.
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 a lo establecido en el artículo 3, fracción XVIII, de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México;
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.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Corte.I.D.H. Caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de enero de 2001. Serie C No. 71, párr. 69; y, Caso de Personas Dominicanas y Haitianas Expulsadas Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. Serie C No. 282, párr. 349. Asimismo, al respecto la Primera Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Jurisprudencia 1a./J. 11/2014 (10a.), publicada

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 26 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

**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, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, 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.<sup>4</sup>

**10. Estereotipo:** Representación social compartida por una persona o grupo (comunidad, sociedad, país) 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 de queja:** Documento para la presentación de quejas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o algún tipo de discriminación elaborado por el Órgano

en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 3, febrero de 2014, Tomo I, pág. 396, es aplicable la tesis de rubro: "DERECHO AL DEBIDO PROCESO. SU CONTENIDO".

<sup>4</sup> Artículo 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 27 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

Interno de Control, que estará 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. Al emplear el concepto de género, se designan roles sociales específicos que se consideran lo propio de los hombres y lo propio de las mujeres. El género es, por tanto, 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.<sup>5</sup>

**14. Hostigamiento Sexual:** 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.

**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. Con lo cual se elimina, por este motivo, toda forma de discriminación.

**16. Órgano:** El Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

<sup>5</sup> Artículo 3 Bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 28 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

**17. 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 Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género del Tribunal, al Comité o al Órgano.

**18. Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.<sup>6</sup>

**19. Primer contacto:** Momento dentro del Tribunal, preferentemente ante el Personal de acompañamiento, en que la presunta víctima de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

**20. Protocolo:** Protocolo para la atención quejas por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.

**21. 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;

<sup>6</sup> Artículo 5, fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. <b>29</b> de <b>33</b>		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

**22.Subordinación:** Poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

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

**24.Presunta víctima:** Persona que ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento de cualquier índole o discriminación, previsto en este protocolo.

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

**26.Usuario:** Cualquier persona física que acuda al Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México a solicitar sus servicios jurídicos especializados;

**27.Tribunal:** El Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 30 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

## IX. CONTROL DE CAMBIOS

Tipo de Cambio (Modificación, adición o supresión)	Fecha	Descripción
Aprobación	12-05-2023	Se aprobó el Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 31 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

## X. APROBACIÓN DEL PROTOCOLO

**Por la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género**

<b>ELABORÓ:</b>
<b>RUBRICA</b>
<hr style="width: 50%; margin: auto;"/>
<b>Lic. Jacqueline Barbosa Rodríguez</b>
Titular de la Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género

<b>REVISÓ:</b>
<b>RUBRICA</b>
<hr style="width: 50%; margin: auto;"/>
<b>Doctor Miguel Ángel Manjarrez Téllez</b>
Coordinador de Asesores

**Por el Órgano Interno de Control**

<b>ELABORÓ:</b>
<b>RUBRICA</b>
<hr style="width: 50%; margin: auto;"/>
<b>Mtra. Ana Cristina Hernández Velázquez</b>
Subcontralora de Normatividad, Control y de Auditoría

<b>REVISÓ:</b>
<b>RUBRICA</b>
<hr style="width: 50%; margin: auto;"/>
<b>Mtro. Ángel O. Ubaldo Núñez</b>
Titular del Órgano Interno de Control

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 32 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

**AUTORIZÓ:**

**JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN SESIÓN DEL 12 DE MAYO DE 2023**

*A/JGA/164/2023. La Junta de Gobierno y Administración por unanimidad de votos de los Magistrados que la integran, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 20 fracción II, XXII y XXXIV de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México y 37 de su Reglamento Interior, aprobó el “Protocolo para la atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación” con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones que nos señala la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación, y su publicación de manera íntegra en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México*

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
		09	05	2023
	<b>UNIDAD TÉCNICA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO</b> <b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	Pág. 33 de 33		
	<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>VERSIÓN: 001</b>		

## XI. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

### TRANSITORIOS

**Primero.** El Presente protocolo 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 llevar 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, en su caso, al sistema de datos personales correspondiente.

**Cuarto.** En tanto se realicen las adecuaciones al sistema de datos personales, la única instancia facultada para recibir las quejas materia del presente Protocolo, es el Órgano Interno de Control.

**Quinto.** Las quejas o denuncias presentadas con anterioridad en el Órgano Interno de Control, antes de la entrada en vigor del presente Protocolo, continuarán tramitándose hasta su conclusión conforme a las disposiciones jurídicas que regulan las mismas vigentes al momento de su presentación.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
A/JGA/164/2023	Secretaría Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género. Subcontraloría de Normatividad, Control y de Auditoría.	Coordinación de Asesores Titular del Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 12 de mayo de 2023.