

## TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

### **ACUERDO G/JGA/70/2018, relativo a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Tribunal Federal de Justicia Administrativa.- Secretaría Auxiliar de la Junta de Gobierno y Administración.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA.

Acuerdo G/JGA/70/2018, relativo a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

#### CONSIDERANDO

1. Que el artículo 73, fracción XXIX-H de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, faculta al Congreso para expedir la ley que instituya el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, dotado de plena autonomía para dictar sus fallos y que establezca su organización, su funcionamiento y los recursos para impugnar sus resoluciones. El Tribunal tendrá a su cargo dirimir las controversias que se susciten entre la administración pública federal y los particulares; asimismo, será el órgano competente para imponer las sanciones a los servidores públicos por las responsabilidades administrativas que la ley determine como graves y a los particulares que participen en actos vinculados con dichas responsabilidades, así como fincar a los responsables el pago de las indemnizaciones y sanciones pecuniarias que deriven de los daños y perjuicios que afecten a la hacienda Pública Federal o al patrimonial de los entes públicos federales.
2. Que el artículo 133 de la Carta Magna establece que la Constitución Política, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, son la Ley Suprema de toda la Unión e impone la obligación a las juzgadoras y juzgadores de arreglarse a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber.
3. Que el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, en cumplimiento a lo estipulado en los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y consiente de la obligación de garantizar un ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales de las personas para hacer efectivo el principio de igualdad que debe revestir la función jurisdiccional y en su carácter de institución impartidora de justicia del Estado Mexicano, el 12 de noviembre de 2010 adoptó, el "Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México", emitido por la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ), el cual tiene por finalidad establecer los lineamientos para promover una justicia libre de discriminación por razón de sexo o género, así como la generación de ambientes laborales libres de violencia al interior de los órganos de impartición de justicia.
4. Que el 23 de abril de 2014, el Pleno Jurisdiccional aprobó mediante el Acuerdo G/52/2014, la creación de la Comisión para la Igualdad de Género del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, órgano especializado en materia de igualdad de género que tiene por objeto: estudiar, promover y difundir en el quehacer administrativo y jurisdiccional del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, los principios contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, "CEDAW"), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará" y el Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.
5. Que el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa establece que la Junta de Gobierno y Administración, es el órgano que tiene a su cargo la administración, vigilancia, disciplina y carrera jurisdiccional, contando con autonomía técnica y de gestión para el adecuado cumplimiento de sus funciones y en términos de las fracciones II y XXVI, del artículo 23 de la misma Ley, es facultad de la Junta de Gobierno y Administración expedir los acuerdos necesarios para el buen funcionamiento del Tribunal y dirigir la buena marcha del mismo, dictando las medidas que para tal efecto resulten necesarias.

6. Que en términos de los artículos 46 y 47 del Reglamento Interior de este Tribunal, se entiende por disciplina la actividad tendente a verificar que los servidores públicos del Tribunal observen las normas, reglas o lineamientos que las leyes, la Junta u otros órganos competentes establezcan. Para lo cual, la Junta emitirá las disposiciones de orden y buen gobierno que correspondan y tendrá, además de las atribuciones relativas a la vigilancia, la facultad de aplicar conforme a las leyes, las sanciones que proceden por acciones u omisiones realizadas de forma indebida o irregular en perjuicio del Tribunal; asimismo se establece que los acuerdos que apruebe y emita la Junta son instrumentos normativos de carácter obligatorio y de observancia general en el Tribunal.
7. Que el artículo 4. Fracción V del Reglamento Específico de la Comisión para la Igualdad de Género; establece como una de sus atribuciones proponer políticas que fortalezcan la existencia de ambientes laborales libres de discriminación al interior del Tribunal, tanto para sus servidores públicos como para los justiciables que acuden a dicha institución.

Por lo tanto, hemos tenido a bien emitir la siguiente:

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL  
FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA**

**Primero.-** La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a todo el personal que labora en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la Junta de Gobierno y Administración con el apoyo de la Comisión para la Igualdad de Género.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de esta Institución hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

El Tribunal Federal de Justicia Administrativa es un órgano jurisdiccional con autonomía para emitir sus fallos y con jurisdicción plena, que forma parte del Sistema Nacional Anticorrupción. Sus resoluciones se apegan a los principios de legalidad, máxima publicidad, respeto a los derechos humanos, verdad material, razonabilidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, tipicidad y debido proceso.<sup>1</sup>

Tiene como Misión: impartir justicia administrativa en el orden federal con plena autonomía, honestidad, calidad y eficiencia, al servicio de la sociedad, que garantice el acceso total a la justicia apegado a los principios de legalidad y seguridad jurídica de manera pronta, completa, imparcial y gratuita, para contribuir al fortalecimiento del Estado de Derecho, al desarrollo del país y a la paz social.

Tiene como Visión: ser un Tribunal Contencioso Administrativo de excelencia con autonomía jurisdiccional y presupuestal, que imparta justicia con plena jurisdicción, a través de procedimientos ágiles y sencillos, terminal en materia de legalidad y apoyado en avances tecnológicos para la solución de controversias tanto individuales como colectivas.

La ubicación de sus oficinas centrales es: Av. Insurgentes Sur núm. 881, Colonia Nápoles, Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03810, Ciudad de México.

---

<sup>1</sup> Art. 1 de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

**Segundo.-** La Política en Igualdad laboral y No Discriminación del Tribunal Federal de Justicia Administrativa tiene como objetivo:

Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, de conformidad con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) la cual estipula lo siguiente:

*“Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;”*

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**Tercero.-** La Política en Igualdad laboral y No Discriminación aplica a todo el personal adscrito a este Tribunal, sin importar su tipo de contratación, ni su nivel jerárquico, por lo que la alta dirección de este Tribunal deberá contraer el compromiso de garantizar la igualdad laboral y eliminar la discriminación.

**Cuarto.-** Para los efectos de la Presente Política, se entenderá por:

- a) **Acoso y hostigamiento laboral:** Conductas o comportamientos que pretenden atentar contra la reputación de la víctima o contra el ejercicio de su trabajo, y que traten de manipular la comunicación e información con los demás compañeros, compañeras o mandos superiores. Dichas conductas tienen como resultado daños a la salud laboral y a la dignidad de la persona trabajadora.<sup>2</sup>
- b) **Acoso y hostigamiento sexual:** Comportamientos u observaciones de tono sexual tales como contacto físico, insinuaciones, exhibición de pornografía, o exigencias sexuales, verbales o de hecho. Esta conducta es discriminatoria y llega a ser un problema de salud o seguridad cuando la persona que lo vive tiene motivos para creer que su negativa puede causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o incluso cuando crea un medio de trabajo hostil. Se pueden distinguir dos tipos básicos de acoso sexual: el *chantaje sexual* en donde las relaciones sexuales son solicitadas como mecanismo para evitar represalias o como instrumento para obtener beneficios, y el *acoso y hostigamiento sexual ambiental*, el cual se refiere a la creación de un clima intimidatorio, hostil o humillante.<sup>3</sup>
- c) **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 conforman un centro de trabajo y que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de sus trabajadores.<sup>4</sup>
- d) **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.<sup>5</sup>
- e) **Discriminación laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.

<sup>3</sup> Ídem.

<sup>4</sup> Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015.

<sup>5</sup> Ídem.

<sup>6</sup> Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015.

- f) **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen a la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones y/o preferencias sexuales, posturas ideológicas y políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y coexistencia entre sí.<sup>7</sup>
- g) **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atributos simbólicos, sociales, económicos, jurídicos, culturales y políticos asignados socialmente y 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 las personas.<sup>8</sup>
- h) **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia y discriminación; involucra todo asedio, acoso, molestia o solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación jerárquica desigual en el campo laboral.<sup>9</sup>
- i) **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas 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, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.<sup>10</sup>
- j) **Igualdad laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de la 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 orientaciones y/o preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales.<sup>11</sup>
- k) **Medidas cautelares:** Son aquellas acciones que inhiben las conductas que pueden llegar a generar la violencia laboral y el hostigamiento o acoso sexual, y tienen como finalidad evitar, prevenir y proteger a la parte ofendida, que se consuman de manera irreparable los actos ya señalados.<sup>12</sup>
- l) **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;<sup>13</sup>
- m) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual.<sup>14</sup>
- n) **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 endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.<sup>15</sup>
- o) **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.<sup>16</sup>

---

<sup>7</sup> Ídem.

<sup>8</sup> Ídem.

<sup>9</sup> Ídem.

<sup>10</sup> Ídem.

<sup>11</sup> Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015

<sup>12</sup> Ídem.

<sup>13</sup> Ídem.

<sup>14</sup> Ídem.

<sup>15</sup> Ídem.

<sup>16</sup> Ídem.

- p) **Violencia laboral:** Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.<sup>17</sup>
- q) **Violencia sexual:** Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.<sup>18</sup>

**Quinto.-** Los Principios Generales en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación con los que se rige el Tribunal Federal de Justicia Administrativa son los siguientes:

- I. Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico;
- II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal;
- III. Otorgar en los procesos de ingreso y promoción las mismas oportunidades de empleo a las personas aspirantes, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales;
- IV. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Contar un tabulador salarial único, que garantice la igualdad salarial y la oportunidad de empleo, sin distinción de sexo o condición particular;
- VI. Promover que las percepciones extraordinarias se determinen con base en evaluaciones de desempeño, diseñadas sin hacer distinción alguna entre el personal con funciones de responsabilidad similar, y
- VII. Respetar y promover el derecho del personal para alcanzar un equilibrio en su vida laboral, familiar y personal.

#### TRANSITORIOS

**Primero.-** La presente política entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.-** Publíquese el presente acuerdo en la página de internet del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

Dictado en sesión de fecha veintitrés de octubre de dos mil dieciocho, por unanimidad de votos de los Magistrados Adalberto Gaspar Salgado Borrego, Guillermo Valls Esponda, Juan Ángel Chávez Ramírez y Carlos Chaurand Arzate.- Firman el Magistrado **Carlos Chaurand Arzate**, Presidente de la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, y el Licenciado **Pedro Alberto De La Rosa Manzano**, Secretario Auxiliar de la Junta de Gobierno y Administración, quien da fe; con fundamento en los artículos 54, fracción XVI y 61, fracciones II y III, de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa; así como los artículos 16, fracción VI, 78, fracciones VIII y XI, y 103, del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, en relación con el Transitorio Quinto del Decreto por el que se expide la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.- Rúbricas.

(R.- 474944)

<sup>17</sup> Ídem.

<sup>18</sup> Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015.