



**C I R C U L A R   N O .   9 8 / 2 0 2 5**

Toluca de Lerdo, México, a 13 de agosto de 2025.

**ACUERDO DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO, EN SESIÓN ORDINARIA DEL CUATRO DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTICINCO, POR EL QUE SE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, ASÍ COMO LOS LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO; Y SE EMITE EL MECANISMO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS POR VIOLENCIA LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN Y DE SITUACIONES QUE VULNEREN LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DENTRO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO.**

**CONSIDERANDO**

- I. El Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México es el cuerpo deliberativo responsable de la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial del Estado de México, en términos de lo dispuesto por los artículos 101, 105 y 106, fracciones I y II de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México, que cuenta con la prerrogativa y obligación de emitir acuerdos generales que considere necesarios para llevar a cabo el ejercicio de sus atribuciones; y en términos del párrafo séptimo del noveno transitorio del Decreto 63 publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México, el seis de enero de dos mil veinticinco, que contiene la Declaratoria de aprobación de la minuta proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, en materia de reforma al Poder Judicial; los convenios, contratos y acuerdos suscritos por el Consejo de la Judicatura seguirán teniendo vigencia en los términos acordados.
- II. El Plan de Desarrollo del Poder Judicial del Estado de México, en su Eje de Transversalidad 11.2 relacionado a la Igualdad Sustantiva, considera en las líneas de acción: C. Igualdad y reducción de la brecha de oportunidades; D. Igualdad de género, E. Cero tolerancia a la violencia de género; y, G. Política antidiscriminación, busca materializar la igualdad entre mujeres y hombres y hacer posible que todas y todos los servidores judiciales disfruten cotidianamente sus derechos humanos.
- III. En los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece, que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, ponderando la igualdad de hombres y mujeres ante la ley.
- IV. La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión de Ginebra, el 18 de junio de 1998, reafirma la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, además de la generación de un entorno de trabajo seguro y saludable.  
  
El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (C190- OIT) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo ratificado por el Estado Mexicano el 6 de julio de 2022, que entró en vigor el 6 de julio de 2023, así como la Recomendación 206 sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (R206-OIT), reconocen la igualdad y la no discriminación; la seguridad y la salud en el trabajo; así como el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, estableciendo la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de ese derecho.
- V. El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo define como trabajo digno o decente, aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las personas trabajadoras; por lo que no debe existir discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, identidad y expresión de género o estado civil, entre otras.
- VI. En cumplimiento a diversos compromisos internacionales, el Estado Mexicano ha realizado adecuaciones al marco jurídico nacional. En 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece los lineamientos y mecanismos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, tanto público como privado, y promueve el empoderamiento de las mujeres, y en 2007 la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en las que se establecen acciones concretas para la progresiva igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia contra la mujer.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada el 11 de junio de 2003, establece y pondera las medidas ante todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, y promueve la igualdad de oportunidades y de trato.

La Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, publicada el 6 de septiembre de 2010 en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México, en su artículo 28, fracción II, establece textualmente: "Que se institucionalice al interior del Poder Judicial la perspectiva de género para favorecer las prácticas igualitarias".

En cumplimiento a los artículos 34 Bis y 34 Ter de la Ley antes referida, se ordena a las Dependencias del Ejecutivo, sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios, la creación de sus respectivas Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, mediante criterios transversales, que tengan por objeto planear, organizar, ejecutar y evaluar las políticas institucionales, programas y proyectos en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia, así como la implementación de acciones afirmativas, además de fungir como órgano de consulta y asesoría en la instancia correspondiente.

1/2





"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

Por ello, el Poder Judicial del Estado de México en cumplimiento a estas disposiciones crea la unidad especializada actualmente denominada Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos (Unidad de Igualdad y Derechos Humanos), la cual conforme al Manual General de Organización del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México, en su 8ª. Edición de 2024, precisa que su objetivo es el de promover e instrumentar acciones, políticas, programas institucionales y proyectos especiales para la igualdad de las personas, el reconocimiento y respeto de los derechos humanos; así como institucionalizar la perspectiva de género y su transversalización en la cultura institucional del Poder Judicial del Estado de México.

VII. La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en esta materia para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Sus principales ejes son incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

A partir de 2018, este Poder Judicial se encuentra certificado bajo esta norma, por ello, para mantener dicha certificación y así continuar impulsando las acciones y buenas prácticas para mantener los estándares institucionales en la materia, resulta necesario cumplir con los requisitos tanto críticos como no críticos, y preferentemente con las medidas de nivelación.

Con fundamento en los artículos 101, 105 y 106, fracciones I y II de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México, y en términos del párrafo séptimo del noveno transitorio del Decreto 63 publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México, el seis de enero de dos mil veinticinco, que contiene la Declaratoria de aprobación de la minuta proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, en materia de reforma al Poder Judicial; se emite el siguiente:

#### ACUERDO

**PRIMERO.** Se autoriza la actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación (Anexo uno), así como los Lineamientos de operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México (Anexo dos), y se emite el Mecanismo para la prevención y atención de conductas por violencia laboral y/o discriminación y de situaciones que vulneren la conciliación laboral, personal y familiar dentro del Poder Judicial del Estado de México (Anexo tres).

**SEGUNDO.** Se instruye a la Secretaría General de Acuerdos, actualizar los nombramientos de las y los Integrantes del Comité en términos de los Lineamientos.

**TERCERO.** Se instruye a la Secretaría General de Acuerdos, actualizar los nombramientos de la persona Mediadora-Facilitadora Institucional y de la figura de Ombudsperson.

**CUARTO.** Se instruye a la Coordinación General de Comunicación Social, para que lleve a cabo la difusión permanente de la actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación (Anexo uno), así como los Lineamientos de operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México y Mecanismo para la prevención y atención de conductas por violencia laboral y/o discriminación y de situaciones que vulneren la conciliación laboral, personal y familiar dentro del Poder Judicial del Estado de México. Las campañas de difusión se deberán realizar bajo los requerimientos y especificaciones que señale la Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos.

**QUINTO.** Se instruye a la Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos, encabece los trabajos para coordinar conjuntamente con las diversas unidades administrativas al alcance de la norma, las acciones necesarias para el Procedimiento de Auditoría de Certificación, Vigilancia y/o Re-Certificación del Poder Judicial del Estado de México en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

**SEXTO.** Se deja sin efectos la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México, contemplados en la Circular 28/2018.

**SÉPTIMO.** Publíquese este Acuerdo, así como los anexos en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México, Boletín Judicial, en el sitio web del Poder Judicial del Estado de México, así como en el Portal de Intranet.

#### TRANSITORIO

**ÚNICO.** El presente Acuerdo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Así, por unanimidad de votos, lo acordó el Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México y firman al calce el Presidente y el Secretario General de Acuerdos, que da fe.

#### ATENTAMENTE

**El Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo  
de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México  
Magistrado Fernando Díaz Juárez**

**El Secretario General de Acuerdos del Tribunal Superior de Justicia  
y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México  
Licenciado Ricardo Daniel Ramírez Mercado**



**PRESIDENCIA**





**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN  
(Anexo uno)**

La visión del Poder Judicial del Estado de México, se sustenta en la excelencia en la impartición de justicia y la constante innovación, a partir de la construcción de una cultura organizacional humanista centrada en el bienestar de las y los colaboradores judiciales. Asimismo, el Plan de Desarrollo del Poder Judicial del Estado de México, en su Eje de Transversalidad 11.2 Igualdad Sustantiva, líneas de acción: C. relativa a la Igualdad y reducción de la brecha de oportunidades; D. concerniente a la Igualdad de género; E. relacionada a la Cero tolerancia a la violencia de género; y G. que precisa la Política antidiscriminación, busca materializar la igualdad entre mujeres y hombres y hacer posible que todas y todos los servidores judiciales disfruten cotidianamente sus derechos humanos.

En este contexto, el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México, como máxima autoridad encargada de la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial, se compromete a acatar y dar seguimiento a la obligación institucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, impulsando en la comunidad judicial la igualdad laboral y el rechazo a cualquier tipo de discriminación en el aspecto laboral y en las condiciones de empleo.

Con la finalidad de dar cumplimiento a dicha obligación, el Poder Judicial del Estado de México, presenta su Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual es de observancia obligatoria y es aplicable a todas las personas que laboran de forma permanente y temporal en la Institución, cualquiera que sea su cargo, forma de nombramiento o contratación y/o adscripción.

**Objetivo**

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Poder Judicial del Estado de México, además de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, bajo cualquier esquema de nombramiento o contratación armonizada con lo que establece la fracción III, del artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y en concordancia con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como la legislación local en la materia.

**Alcance**

Reconociendo la importancia de garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral, en todas las Unidades Administrativas y Jurisdiccionales del Poder Judicial del Estado de México, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal por motivos de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Identidad y expresión de género
- Orientación sexual
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Situación migratoria
- Situación familiar
- O cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**Fundamento Legal**

**Internacional**

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Recomendación General 13 aprobada por el Comité CEDAW.
- Recomendación General 25 aprobada por el Comité CEDAW.
- Recomendación General 35 aprobada por el Comité CEDAW.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación.
- Convenio 190 de la OIT (C190- OIT) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- Recomendación 206 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (R206-OIT).
- Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). 108a reunión.
- Objetivos para el Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas - Agenda 2030.

**Nacional**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1° y 123).
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de la Personas con Discapacidad.



**Secretaría General de Acuerdos**

Nicolás Bravo Nte. #201, Col. Centro, Toluca, Méx.

☎ 722 167 9200 | Ext.15017, 15058

✉ secretariagr.al.acuerdos@pjudomex.gob.mx



- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno de México 2025-2030.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIID).
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con Discapacidad 2021-2024.

#### Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Reglamento de la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Manual General de Organización del Consejo de la Judicatura del Estado de México.
- Plan de Desarrollo del Estado de México 2023-2029.
- Plan de Desarrollo del Poder Judicial del Estado de México
- Política de Integridad del Poder Judicial del Estado de México.
- Código de Ética del Poder Judicial del Estado de México.
- Código de Conducta del Poder Judicial del Estado de México.
- Y las demás aplicables.

#### Definiciones

Términos aplicables a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para el Poder Judicial del Estado de México, que se contemplan dentro del objetivo de la misma, tales como:

- **Acoso laboral o mobbing.** Es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.
- **Acoso sexual.** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder, intimidación, amenaza o insinuación sexual, sin consentimiento, que conlleva a la víctima a un estado de indefensión, riesgo, degradación o humillación, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Ambiente laboral libre de violencia y discriminación:** Situación laboral que permite y propicia el desarrollo profesional, emocional y psicológico de las personas basado en el respeto a su dignidad e integridad personal.
- **Comité para la Igualdad.** Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México.
- **Comité de Hostigamiento y Acoso Sexual.** Comité para la Atención de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Poder Judicial del Estado de México.
- **Igualdad.** Situación en la cual todas las personas acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- **Interseccionalidad.** Permite reconocer que la combinación de dos o más condiciones o características en una misma persona (raza, etnia, clase, género, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, etcétera) producen un tipo de discriminación y opresión únicas. Esas categorías se encuentran unidas de manera indivisible, por lo que la ausencia de unas modifica la discriminación que puede experimentarse. Así mismo, las experiencias relacionadas con la combinación de condiciones de identidad o factores no pueden estudiarse aisladamente o sólo analizando de manera independiente esas categorías, sino que requieren un análisis integral de todos los elementos que se presentan en una misma persona.
- **Interculturalidad.** Se refiere a los beneficios que propicia la efectiva convivencia y el intercambio entre culturas; implica la defensa de la diversidad, del respeto y del diálogo cultural. Puede considerarse un estado ideal de convivencia de toda sociedad pluricultural, a partir de relaciones interpersonales que se basan en el conocimiento y el reconocimiento de las asimetrías sociales, económicas, políticas y de poder, así como de las condiciones institucionales que limitan la posibilidad de reconocer la identidad, diferencia y agencia de los grupos excluidos.
- **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.
- **Diversidad sexual:** Significa comprometerse a realizar una revisión de la categorización que se ha construido alrededor de la sexualidad y reconocer su insuficiencia. Así mismo, la diversidad implica que dichas categorías no son inamovibles ni definitivas, sino que se encuentran en constante movimiento y se traslapan aún sin percibirlo.
- **Género.** Es un componente cultural adicional que se conforma por el conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su sexo.
- **Hostigamiento Sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía; se expresa en conductas verbales o no verbales, escritas, físicas y/o a través de las tecnologías de la información y la comunicación, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y sin consentimiento.
- **Mecanismo:** Mecanismo para la Prevención y Atención de Conductas por Violencia Laboral y/o Discriminación y de situaciones que vulneren la Conciliación Laboral, Personal y Familiar dentro del Poder Judicial del Estado de México.
- **Norma:** Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- **Perspectiva de Género.** Se constituye como una herramienta para la transformación y reconstrucción, a partir de la cual se desmontan contenidos y se les vuelve a dotar de significado, colocándolos en un orden distinto al tradicionalmente existente. Su aportación más relevante consiste en develar por lo menos la otra mitad de la realidad y, con ello, modificar la ya conocida, permitiendo que nuestra mirada sobre un fenómeno logre: (i) "visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus necesidades específicas y la forma en que contribuyen a la creación de la realidad social"; y (ii) mostrar cómo y por qué cada fenómeno concreto está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros, características de los sistemas patriarcales y androcéntricos.
- **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.



#### Secretaría General de Acuerdos

Nicolás Bravo Nte. #201, Col. Centro, Toluca, Méx.

☎ 722 167 9200 | Ext.15017, 15058

✉ secretariagr.al.acuerdos@pjudomex.gob.mx



"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

- **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.
- **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.
- **Violencia laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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.

#### Disposiciones Generales

El Poder Judicial del Estado de México en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, de manera enunciativa y no limitativa, se guía por las disposiciones generales siguientes:

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por el marco jurídico internacional, nacional y local.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de cualquier tipo o modalidad de violencia y de otras formas de intolerancia.
- V. Nos comprometemos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, el cual, sin distinción de sexo o género, tiene acceso al sistema de compensaciones, servicios y beneficios en relación a las funciones y responsabilidades que se desempeñan.
- VI. Respetamos y promovemos el derecho a la corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar de nuestro personal.

#### Estrategias

- Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, presupuestación, operación y evaluación de esta Institución.
- Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista.
- Promover e impulsar la sensibilización y capacitación del personal de esta Institución en materia de perspectiva de género, prevención y atención a las violencias, lactancia materna, conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, igualdad laboral y no discriminación, inclusión, accesibilidad, entre otros.
- Implementar medidas de accesibilidad física en los inmuebles que garanticen la movilidad, seguridad e inclusión del personal judicial con discapacidad.
- Dar seguimiento a los avances y áreas de oportunidad en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- Favorecer e impulsar el balance y la corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar del personal judicial.
- Promover acciones que fomenten la igualdad de oportunidades de empleo, así como la remuneración salarial justa y equitativa.
- Fomentar y favorecer la convivencia respetuosa e incluyente en la comunidad judicial.
- Promover acciones institucionales que garanticen la paridad de género en la contratación y permanencia del personal.

#### Autoridades Responsables

Se instalará el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, que estará encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Poder Judicial del Estado de México, de conformidad con la presente Política, la Política de Integridad y los valores y principios institucionales establecidos en el Código de Ética.

Corresponde a cada persona titular de las Unidades Administrativas y Jurisdiccionales, cumplir y asegurar que el personal a su cargo cumpla con la Política que nos ocupa, y se realicen las acciones necesarias para la observancia de las disposiciones generales y estrategias, de acuerdo al ámbito de su competencia.

La responsabilidad de la coordinación para la implementación, difusión y seguimiento de la presente política y de los objetivos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, recaerá en la persona Titular de la Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos.

Se instituirá la figura de persona Mediadora-Facilitadora Institucional, siendo la persona imparcial, apolítica, nombrada por el Consejo de la Judicatura, que gratuitamente ofrezca a las y los servidores judiciales el servicio de mediación, conciliación o cualquier abordaje alternativo del conflicto que facilite su resolución, para aquellos conflictos que se presenten dentro de la institución o con motivo de las relaciones laborales.

Se instituirá la figura de Ombudsperson, como la persona defensora de derechos humanos, unipersonal, imparcial, apolítica, autónoma, que recaerá en la persona titular de la Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos, la cual será nombrada por el Consejo de la Judicatura, quién será la encargada de recibir las quejas presentadas por las y los servidores públicos con motivo de prácticas de violencia laboral y/o de discriminación que se presenten dentro de la institución, con el objeto de escuchar a la persona servidora pública quejosa o solicitante, a fin de recibir una atención integral y especializada, ser orientada, y en su caso ser canalizada a la unidad administrativa correspondiente. Los servicios que ofrece esta figura son gratuitos para el personal.

### LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO (Anexo dos)

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México, es el encargado de institucionalizar y transversalizar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Poder Judicial del Estado de México.

**Artículo 2.** El Comité operará en los términos de los presentes Lineamientos, y bajo los principios de igualdad, legalidad, objetividad, transparencia, imparcialidad, veracidad, homogeneidad y confidencialidad en apego a lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

**Artículo 3.** Para los efectos de estos Lineamientos se entenderá por:

- I. Comité: al Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México;
- II. Certificación: al Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;
- III. Consejo: al Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México;
- IV. Contraloría: a la Dirección General de Contraloría del Poder Judicial del Estado de México;



#### Secretaría General de Acuerdos

Nicolás Bravo Nte. #201, Col. Centro, Toluca, Méx.

☎ 722 167 9200 | Ext.15017, 15058

✉ secretariagr.al.acuerdos@pjedomex.gob.mx



- V. Lineamientos: a los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México;
- VI. Mecanismo: al Mecanismo para la Prevención y Atención de Conductas por Violencia Laboral y/o Discriminación y de situaciones que vulneren la Conciliación Laboral, Personal y Familiar dentro del Poder Judicial del Estado de México;
- VII. Norma: a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;
- VIII. Ombudsperson: a la persona defensora de derechos humanos, unipersonal, imparcial, apolítica, autónoma, que recaerá en la persona titular de la Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos, la cual será nombrada por el Consejo de la Judicatura, quien será la encargada de recibir las quejas presentadas por las y los servidores públicos con motivo de prácticas de violencia laboral y/o de discriminación que se presenten dentro de la institución, con el objeto de escuchar a la persona servidora pública quejosa o solicitante, a fin de recibir una atención integral y especializada, ser orientada, y en su caso canalizada a la unidad administrativa correspondiente. Los servicios que ofrece esta figura son gratuitos para el personal;
- IX. Persona Mediadora-Facilitadora Institucional: a la persona imparcial, apolítica, nombrada por el Consejo de la Judicatura, que gratuitamente ofrezca a las y los servidores judiciales el servicio de mediación, conciliación o cualquier abordaje alternativo del conflicto que facilite su resolución, para aquellos conflictos que se presenten dentro de la institución o con motivo de las relaciones laborales
- X. Política: a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México, establecida por el Consejo de la Judicatura; y
- XI. Presidencia: a la Presidencia del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México.

## CAPÍTULO II DE LA INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

**Artículo 4.** El Comité deberá estar integrado equitativamente por el mismo número de hombres y mujeres, observando el principio de paridad.

**Artículo 5.** El Comité se integrará por:

- I. Presidencia. A cargo de una persona integrante del Consejo, designada por la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México;
- II. Secretaría Técnica. A cargo de la persona Titular de la Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de México;
- III. Una persona Magistrada, designada por la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia;
- IV. Una persona Juzgadora, designada por la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia;
- V. La persona titular de la Dirección General de Administración;
- VI. La persona titular de la Dirección General Jurídica y Consultiva;
- VII. La persona titular de la Dirección General de Contraloría;
- VIII. La persona titular de la Visitaduría General;
- IX. Una Representación de la Secretaría General de Acuerdos, designada por su Titular.

Los cargos son honoríficos y durarán el periodo que el Consejo determine.

La Presidencia del Comité conjuntamente con la Secretaría General de Acuerdos, tomarán las medidas necesarias para que se dé cumplimiento al artículo 4 de estos Lineamientos.

**Artículo 6.** Las y los integrantes del Comité tendrán voz y voto; en caso de empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

**Artículo 7.** Cada integrante del Comité observando el principio de paridad, deberá designar a su suplente, lo cual deberá de hacer de conocimiento mediante oficio a la Secretaría Técnica del Comité.

## CAPÍTULO III DE LAS SESIONES DEL COMITÉ

**Artículo 8.** El Comité sesionará de forma ordinaria, cuando menos cada dos meses, y extraordinaria cuantas veces se requiera; previa convocatoria realizada conforme a los presentes Lineamientos.

**Artículo 9.** Las sesiones ordinarias del Comité serán convocadas por la Presidencia, a través de la Secretaría Técnica, con al menos tres días hábiles de anticipación a su celebración.

Las sesiones extraordinarias serán convocadas con al menos veinticuatro horas de anticipación.

En ambos casos, la convocatoria y el traslado con el Orden del Día a desahogar, deberá realizarse de manera escrita o electrónica.

**Artículo 10.** El Comité sesionará válidamente con la asistencia de cuando menos la mitad más uno de sus integrantes, siempre que se encuentren presentes las personas titulares de la Presidencia y la Secretaría Técnica, o sus suplentes, quienes deberán estar debidamente instruidos(as).

**Artículo 11.** Cada sesión del Comité deberá contar con el acta correspondiente, la que deberá quedar firmada por las y los asistentes.

**Artículo 12.** La Presidencia del Comité podrá convocar a Magistradas, Magistrados, Juezas y Jueces, así como a titulares de diversas unidades administrativas como invitadas o invitados especiales, en caso de que se requiera, en apoyo a las funciones del Comité.

## CAPÍTULO IV DE LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ

**Artículo 13.** El Comité tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Elaborar y aprobar el Programa Anual de Actividades encaminadas a fomentar la igualdad laboral y la no discriminación en el Poder Judicial del Estado de México;
- II. Dar seguimiento al Programa Anual de Trabajo del Comité aprobado;
- III. Procurar que la Secretaría Técnica del Comité cuente con presupuesto para la generación de acciones y proyectos en cumplimiento a la Política, así como para la Auditoría de Certificación, Vigilancia y/o Recertificación en Igualdad Laboral y No Discriminación que corresponda;
- IV. Proponer al Consejo a través de la Secretaría General de Acuerdos el personal de apoyo administrativo para cubrir las necesidades de la Secretaría Técnica del Comité;
- V. Rendir el informe anual de actividades en el primer trimestre del año siguiente;
- VI. Proponer al Consejo la emisión de Acuerdos, políticas o acciones de mejora relacionadas al cumplimiento de la Política y dar seguimiento a las que sean aprobadas;
- VII. Formular recomendaciones en materia de igualdad laboral y no discriminación a los órganos jurisdiccionales y desconcentrados y a las Unidades Administrativas;
- VIII. Fomentar sensibilización, así como procesos formativos y de capacitación especializada para sus integrantes en temas de igualdad de género, discriminación, derechos humanos y demás relacionados;
- IX. Proponer al Consejo los mecanismos para prevenir y atender las prácticas de violencia laboral y/o discriminación;





- X. Proponer al Consejo acciones encaminadas a la incorporación del lenguaje incluyente, no sexista y accesible en la normatividad interna, documentación oficial interna y externa, comunicación digital, redes sociales institucionales, entre otros, conjuntamente con las unidades administrativas relacionadas; y vigilar su cumplimiento;
- XI. Proponer al Consejo, conjuntamente con la Dirección de Servicios y Beneficios al Personal, acciones que generen corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar en igualdad de oportunidades; colaborar en su implementación; y dar el seguimiento correspondiente;
- XII. Conducir su actuar conforme a lo establecido en el Mecanismo;
- XIII. En caso de que un asunto sometido a conocimiento del Comité, concurren conflictos en el ámbito laboral y presuntas conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, quien conocerá, será el Comité para la Atención de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Poder Judicial del Estado de México;
- XIV. En caso de advertirse conductas presuntamente constitutivas de faltas administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, o por la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México y demás aplicables, se hará del conocimiento a la persona servidora pública quejosa y/o solicitante la posibilidad que tiene de presentar una queja ante la Dirección General de Contraloría y/o en su caso, por parte de la Secretaría Técnica del Comité se dará vista a dicha Dirección General;
- XV. Conocer el Informe Anual de Actividades de la figura Ombudsperson;
- XVI. Turnar las situaciones de conflicto a la persona mediadora – facilitadora institucional para su solución cuando resulte procedente;
- XVII. En su caso, canalizar a las y los servidores públicos quejosos o solicitantes a las diversas Unidades Administrativas internas, así como a las Instituciones públicas externas de acuerdo a las necesidades que se requieran;
- XVIII. Emitir órdenes de protección como autoridad administrativa en atención a casos de violencia laboral, con la finalidad de preservar la integridad de las y los servidores públicos y de generar ambientes libres de violencia laboral y discriminación, previo análisis de las especificidades del caso en concreto.
- XIX. Realizar evaluación del riesgo a los casos de violencia laboral;
- XX. Canalizar a la Secretaría General de Acuerdos para el trámite de licencias o permisos.
- XXI. Emitir exhortaciones a las personas servidoras públicas señaladas en caso de incumplimiento de las medidas de modificación de conducta o reincidencia de conductas de violencia laboral;
- XXII. Establecer medidas de modificación de conductas.
- XXIII. Dar seguimiento al trabajo técnico de implementación de la Norma y a la Auditoría de Certificación, Vigilancia y/o Recertificación en Igualdad Laboral y No Discriminación; y
- XXIV. Emitir los Acuerdos para dar cumplimiento al objetivo del Comité y en el ámbito de su competencia para la prevención y atención de la violencia laboral y/o discriminación en el Poder Judicial del Estado de México en concordancia con la Política.

#### **CAPÍTULO V DE LAS FUNCIONES DE LAS Y LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ**

**Artículo 14.** Corresponde a la Presidencia del Comité:

- I. Presidir el Comité;
- II. Proponer el calendario de sesiones ordinarias;
- III. Asistir a las actividades que le sean convocadas al interior y exterior en temas de igualdad laboral y no discriminación, o bien, nombrar representante de entre las y los miembros del Comité;
- IV. Aprobar las convocatorias;
- V. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias por medio de la Secretaría Técnica del Comité;
- VI. Declarar Quórum para iniciar las sesiones;
- VII. Vigilar el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos del Comité;
- VIII. Proponer al Comité acciones, y en su caso, integración de grupos de trabajo; así como de la invitación de personas invitadas especiales para la atención de los asuntos concernientes al mismo;
- IX. Emitir su visto bueno en los acuerdos e informes que emita el Comité;
- X. Emitir órdenes de protección de carácter administrativo, con la finalidad de preservar la integridad de las y los servidores públicos y de generar ambientes libres de violencia laboral y discriminación, previo análisis del caso en concreto.
- XI. En caso de empate, emitir voto de calidad; y,
- XII. Las demás necesarias y aplicables para la consecución de los objetivos del Comité.

**Artículo 15.** Corresponde a la Secretaría Técnica del Comité:

- I. Formular la propuesta del Orden del Día de las sesiones del Comité para someterlas a consideración de la Presidencia;
- II. Realizar la convocatoria a las sesiones del Comité, previa autorización de la Presidencia;
- III. Integrar las carpetas con la información de los asuntos a tratar en las sesiones del Comité;
- IV. Elaborar las actas de las sesiones del Comité;
- V. Registrar y dar seguimiento a los acuerdos del Comité, así como dar cuenta a la Presidencia;
- VI. Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité; y,
- VII. Generar y resguardar los expedientes de los casos que son atendidos;
- VIII. Las demás que sean necesarias para la adecuada operación del Comité

**Artículo 16.** Corresponde a las y los integrantes del Comité:

- I. Asistir y participar en las sesiones a las que sean convocados;
- II. Opinar sobre cualquier asunto presentando al Comité;
- III. Participar en las comisiones y grupos de trabajo;
- IV. Proponer a la Secretaría Técnica la inclusión de asuntos que considere necesarios para el orden del día;
- V. Formular propuestas de solución a los asuntos tratados por el Comité;
- VI. Las demás que les confieran otras disposiciones legales y aquellas que le sean encomendadas por la Presidencia.

**Artículo 17.** Corresponde a las y los Invitados Especiales:

- I. Opinar sobre los asuntos para los que se les convoca;
- II. Participar en las comisiones y grupos de trabajo;
- III. Formular propuestas de solución a los asuntos para los que fue invitada o invitado por el Comité;
- IV. Las demás que les confieran otras disposiciones legales y aquellas que les sean encomendadas por la Presidencia.





**PODER JUDICIAL**  
DEL ESTADO DE MÉXICO

**MECANISMO PARA LA  
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
CONDUCTAS POR VIOLENCIA  
LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN  
Y DE SITUACIONES QUE  
VULNEREN LA CONCILIACIÓN  
LABORAL, PERSONAL Y  
FAMILIAR DENTRO DEL PODER  
JUDICIAL DEL ESTADO DE  
MÉXICO  
(Anexo tres)**



## Justificación

El Poder Judicial del Estado de México en su Plan de Desarrollo en su Eje de Transversalidad 11.2 denominado Igualdad Sustantiva, en las líneas de acción: C. relativa a la Igualdad y reducción de la brecha de oportunidades; D. concerniente a la Igualdad de género; y la E. tocante a la Cero tolerancia a la violencia de género y G. Política antidiscriminación, busca materializar la igualdad entre mujeres y hombres y hacer posible que todas y todos los servidores judiciales disfruten cotidianamente sus derechos humanos.

Aunado a lo anterior, en contribución directa a la alineación con el Plan de Desarrollo del Estado de México 2023-2029, así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible -Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, en específico al Eje transversal 1. denominado "Igualdad de Género" y al Objetivo 5.1 "Reducir todos los tipos de violencia contra las mujeres y niñas", así como al Objetivo 5.2. "Reducir la discriminación laboral y salarial de las mujeres trabajadoras respectivamente".

Este Poder Judicial, por acuerdo del Consejo de la Judicatura del Estado de México de fecha 2 de agosto de 2018 y mediante la Circular 28/2018 (publicada el 27 de agosto de 2018) aprobó *La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación*, cuya vigencia fue prorrogada en sus términos mediante acuerdo del Pleno Extraordinario del Consejo de la Judicatura del Estado de México de fecha 7 de agosto de 2020.

Que derivado de los cambios institucionales y con motivo de las experiencias adquiridas desde la implementación de dicha Política, el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México, mediante sesión ordinaria del cuatro de agosto del dos mil veinticinco aprobó la Actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México; y se emite el Mecanismo para la Prevención y Atención de Conductas por Violencia Laboral y/o Discriminación dentro del Poder Judicial del Estado de México.

Asimismo, se cuenta con el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, órgano encargado de institucionalizar y transversalizar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Poder Judicial del Estado de México, que previene y atiende las conductas por violencia laboral y/o discriminación que se presentan entre el personal judicial por diversas situaciones relacionadas con conflictos que se suscitan en o con motivo de las labores, producto de las relaciones personales, que en ocasiones llegan a



escalar en tratos violentos o discriminatorios, de entre las cuales destacan manifestaciones como: tratos despectivos, amenazas, intimidantes de titulares a subalternos, discriminación, aislamiento de la persona, asignación de mayor carga de trabajo, negar a las personas los derechos laborales de permisos especiales, licencias, entre otros, no respetar la condición de discapacidad de las personas, entre otros conflictos que se puedan presentar.

El Poder Judicial del Estado de México, se encuentra ocupado y preocupado en implementar medidas y mecanismos que logren incidir de manera positiva en las problemáticas diarias entre las y los servidores públicos antes de que se generen escaladas que culminen en violencia laboral; entre las medidas asumidas se implementa el presente mecanismo para recibir y atender quejas de las y los servidores públicos que enfrenten conductas de violencia laboral y/o discriminación; así como de peticiones relacionadas a situaciones que vulneren la conciliación laboral, personal y familiar así como el incidir en su prevención.



### **Marco Jurídico**

Los principales instrumentos en materia de igualdad laboral y no discriminación que se tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales celebrados y ratificados, así como la legislación nacional y estatal son:

#### **Internacional**

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Recomendación General 13 aprobada por el Comité CEDAW.
- Recomendación General 25 aprobada por el Comité CEDAW.
- Recomendación General 35 aprobada por el Comité CEDAW.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación.
- Convenio 190 de la OIT (C190- OIT) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- Recomendación 206 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (R206-OIT).
- Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). 108a reunión.
- Objetivos para el Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas - Agenda 2030.
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.
- Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente del Trabajo-OIT.
- Objetivos para el Desarrollo Sostenible Agenda 2030.



## **Nacional**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1º y 123).
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Salud.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno de México 2025-2030.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIID).
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con Discapacidad 2021-2024.

## **Estatal**

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Reglamento de la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Manual General de Organización del Consejo de la Judicatura del Estado de México.



- Plan de Desarrollo del Estado de México 2023-2029.
- Plan de Desarrollo del Poder Judicial del Estado de México
- Política de Integridad del Poder Judicial del Estado de México.
- Código de Ética del Poder Judicial del Estado de México.
- Código de Conducta del Poder Judicial del Estado de México.
- Y las demás aplicables.



## ¿Cómo reconocer si existe Violencia Laboral?

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que para que un comportamiento se clasifique como acoso laboral, deben estar presentes los siguientes elementos:

1. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar o amedrentar, consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, que suele presentar la persona hostigadora;
2. La tipología del acoso laboral, se presenta en tres niveles:
  - a) Horizontal. Cuando se realiza entre las y los compañeros de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
  - b) Vertical descendente. Cuando se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
  - c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la o el superior jerárquico victimizado.
3. Las conductas se presentan de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de las y los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión.
4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la persona quejosa en su escrito. La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la persona quejosa, las agresiones verbales en su contra, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe la violencia laboral.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing. Versión electrónica disponible en <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, materia civil laboral, Tesis 1ª CCLI/2014 (10 a), página 137.



## **Mecanismo para la Prevención y Atención de Conductas por Violencia Laboral y/o Discriminación y de situaciones que vulneren la Conciliación Laboral, Personal y Familiar dentro del Poder Judicial del Estado de México.**

### **Disposiciones Generales**

**Artículo 1.-** El presente Mecanismo tiene como objetivo instituir las bases para la implementación adecuada y efectiva de acciones y medidas preventivas que fomenten climas laborales en condiciones de igualdad y no discriminación con apego a los derechos humanos, así como el establecimiento de los procedimientos de actuación para la recepción y atención de quejas por conductas de violencia laboral y/o discriminación entre el personal del Poder Judicial del Estado de México, así como peticiones relacionadas a situaciones que vulneren la conciliación laboral, personal y familiar de las personas servidoras públicas de la Institución.

**Artículo 2.-** La aplicación del presente Mecanismo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que se tienen que observar en los procedimientos para la investigación e imposición de sanciones en materia laboral, administrativa y/o penal.

La inobservancia por acción u omisión de alguna de las previsiones contenidas en este Mecanismo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos inherentes a lo señalado en el párrafo anterior, quedando a salvo dichas vías para que, en su caso, puedan ser ejercidas por la persona servidora pública quejosa o peticionaria.

### **Ámbito de Aplicación**

**Artículo 3.-** El ámbito de aplicación del presente Mecanismo se extiende a las y los servidores públicos en activo que se desempeñan en los diversos órganos jurisdiccionales y/o unidades administrativas, así como órganos desconcentrados del Poder Judicial del Estado de México con independencia de su forma de nombramiento o contratación; en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas.

**Artículo 4.-** La interpretación y aplicación del presente Mecanismo corresponde al Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México, así como del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México.

**Artículo 5.-** Para los efectos de este Mecanismo, se entenderá por:



- I. **Acoso Laboral:** a la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a otra persona, la humilla, ofende o amedrenta<sup>2</sup>;
- II. **Ambiente laboral libre de violencia y discriminación:** a la situación laboral que permite y propicia el desarrollo profesional, emocional y psicológico de las personas basado en el respeto a su dignidad e integridad personal<sup>3</sup>;
- III. **Atención de primer contacto:** a la asistencia que brinda la autoridad a la persona servidora pública del Poder Judicial, a fin de escucharla y orientarla para presentar su queja y/o denuncia sobre hechos que impliquen conflictos laborales, violencia laboral o discriminación de cualquier tipo; y llegar a una solución o recibir una atención integral y especializada para que sea conocido su caso;
- IV. **Autoridad:** al área del Poder Judicial del Estado de México que tiene la legitimidad para poder conocer de hechos que impliquen conflictos laborales, violencia laboral o discriminación de cualquier tipo y en su caso de peticiones que generen vulneración de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- V. **Canalización:** a la acción por la cual la autoridad concedora del hecho, remite la queja y/o denuncia que por conflictos laborales, violencia laboral o discriminación de cualquier tipo se presente al interior de la institución para que la autoridad competente brinde la atención que corresponda a la persona servidora pública denunciante;
- VI. **Centro:** al Centro de Mediación, Conciliación y de Justicia Restaurativa del Poder Judicial del Estado de México;
- VII. **Círculo Restaurativo de Paz:** a la herramienta de resolución de conflictos de violencia laboral que busca reparar el daño causado y restaurar las relaciones entre las partes involucradas, dicha herramienta se basa en un diálogo abierto, la escucha activa y la búsqueda de soluciones conjuntas<sup>4</sup>;

<sup>2</sup> Basado en fuente CNDH, Acoso Laboral "Mobbing", versión electrónica disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>, página 5.

<sup>3</sup> Basado en fuente de Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de Justicia en México, versión electrónica disponible en <https://www.pjetam.gob.mx/doc/igualdad/PACTO%20PARA%20INTRODUCIR%20LA%20PERSPECTIVA%20DE%20G%C3%89NERO%20EN%20LOS%20%C3%93RGANOS%20DE%20IMPARTICI%C3%93N%20DE%20JUSTICIA.pdf>, página 4.

<sup>4</sup> Basado en fuente de artículo Círculos restaurativos: solucionar conflictos desde el diálogo, de Sonia Martínez Alonso, versión electrónica disponible en: <https://www.inesem.es/revistadigital/educacion-sociedad/circulos->



- VIII. **Clima laboral:** al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de las y los empleados y la política que fomenten las o los superiores y la misma Institución<sup>5</sup>;
- IX. **Código de Ética:** al Código de Ética del Poder Judicial del Estado de México;
- X. **Comité:** al Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México;
- XI. **Comunicación efectiva:** a la acción interpersonal mediante la cual se transmiten mensajes de forma clara y entendible de la persona emisora a la persona receptora sin dejar duda alguna o interpretaciones diferentes o equivocadas;
- XII. **Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal:** a la línea de trabajo que se impulsa como parte de las políticas de igualdad con el propósito de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado socialmente asignado a las mujeres. Dichas acciones coadyuban a que las personas puedan eliminar tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, a través de horarios mixtos, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad, cuidado, etc.<sup>6</sup>;
- XIII. **Conflicto:** Son las diferencias que pueden suscitarse entre el personal del Poder Judicial ya sea entre iguales o subalternos y titulares de áreas, como consecuencia o con motivo de la discrepancia de la modificación o cumplimiento de un derecho derivado de las relaciones individuales o de trabajo y que genere un conflicto de desigualdad laboral y/o discriminación;
- XIV. **Conflicto laboral:** al desacuerdo o disputa que se suscita de manera interpersonal y que se encuentra vinculado a la relación laboral desde el aspecto social y humano sin que estribe en un nexo jurídico como personas empleadoras y trabajadoras;
- XV. **Contraloría:** a la Dirección General de Contraloría del Poder Judicial del Estado de México;

---

restaurativos/#:~:text=%C2%BFPara%20qu%C3%A9%20sirven%20los%20c%C3%ADrculos,Proporcionar%20un%20liderazgo%20efectivo

<sup>5</sup> Basado en fuente de artículo de Master Executive en Administración y Dirección de empresas, Clima Organizacional y la Influencia del Liderazgo, versión electrónica disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2012/12/15/clima-organizacional-y-la-influencia-del-liderazgo/>

<sup>6</sup> Basado en fuente del Glosario para la Igualdad en línea, versión electrónica disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal>.



- XVI. **Departamento:** al Departamento de Apoyo y Acompañamiento Emocional;
- XVII. **Discriminación:** a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, que no siendo objetiva, racional ni proporcional, 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;
- XVIII. **Discriminación directa:** al trato menos favorable que recibe una persona que otra, aun cuando se encuentran en una situación similar, por alguna causa relacionada con uno o varios de los motivos prohibidos de discriminación previstos en la presente Ley<sup>7</sup>;
- XIX. **Discriminación indirecta:** a la que se produce en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo<sup>8</sup>;
- XX. **Discriminación estructural o sistémica:** al conjunto de normas, reglas, rutinas, patrones, actitudes y pautas de comportamiento que dan paso a una situación de inferioridad y exclusión contra un grupo de personas de forma generalizada, las cuales son perpetuadas a lo largo del tiempo<sup>9</sup>;

<sup>7</sup> Basado en fuente de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, versión electrónica disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, página 2.

<sup>8</sup> Basado en fuente de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, versión electrónica disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, página 2.

<sup>9</sup> Basado en fuente de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, versión electrónica disponible en:



- XXI. **Evaluación de riesgo:** al procedimiento para identificar el nivel de riesgo en el que se encuentra la persona servidora pública en función de los factores y condiciones de peligro<sup>10</sup>;
- XXII. **Evidencia:** a los elementos que permiten acreditar hechos y circunstancias relevantes para la resolución del caso, asegurando el debido proceso y la tutela judicial efectiva;
- XXIII. **Exhortación:** a la petición emitida por la Presidencia del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación para dejar de realizar conductas constitutivas de violencia laboral o que vulneren derechos.
- XXIV. **Expediente:** al conjunto de documentos de las actuaciones que se realizan desde la recepción de la queja hasta la conclusión del asunto;
- XXV. **Intervención:** al proceso en el que la persona mediadora – facilitadora institucional incide mediante el uso de la comunicación generando cambios a un conflicto a fin de ser atendido el problema mediante una solución viable, conforme a la norma establecida y sin menoscabar derechos;
- XXVI. **La o el Mediador-Facilitador Institucional:** a la persona imparcial, apolítica, nombrada por el Consejo de la Judicatura, que gratuitamente ofrezca a las y los servidores judiciales el servicio de mediación, conciliación o cualquier abordaje alternativo del conflicto que facilite su resolución, para aquellos conflictos que se presenten dentro de la institución o con motivo de las relaciones laborales;
- XXVII. **La o el Ombudsperson:** a la persona defensora de derechos humanos, unipersonal, imparcial, apolítica, autónoma, que recaerá en la persona titular de la Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos, la cual será nombrada por el Consejo de la Judicatura, quién será la encargada de recibir las quejas presentadas por las y los servidores públicos con motivo de prácticas de violencia laboral y/o de discriminación que se presenten dentro de la institución, con el objeto de escuchar a la persona servidora pública quejosa o solicitante, a fin de recibir una atención integral y especializada, ser orientada, y en su caso ser

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, página 2.

<sup>10</sup> Basado en fuente de la Evaluación de riesgo y clasificación de medidas de la Secretaría de la Función Pública, versión electrónica disponible en

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/645985/EVALUACION\\_DE\\_RIESGO\\_Y\\_CLASIFICACION\\_DE\\_MEDIDAS\\_DE\\_PROTECCION.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/645985/EVALUACION_DE_RIESGO_Y_CLASIFICACION_DE_MEDIDAS_DE_PROTECCION.pdf)



canalizada a la unidad administrativa correspondiente.

Los servicios que ofrece esta figura son gratuitos para el personal;

- XXVIII. **Ley:** a la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México;
- XXIX. **Licencia:** a las autorizaciones laborales que se otorgan por el Consejo de la Judicatura al personal del servicio público adscrito al Poder Judicial del Estado de México para ausentarse por un tiempo determinado de sus funciones, sin que ello amerite un descuento de su salario, reposición de tiempo y/o despido justificado;
- XXX. **Lineamientos:** a los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México;
- XXXI. **Mecanismo:** al Mecanismo para la Prevención y Atención de Conductas por Violencia Laboral y/o Discriminación y de situaciones que vulneren la Conciliación Laboral, Personal y Familiar dentro del Poder Judicial del Estado de México;
- XXXII. **Mediación:** al proceso en el que la persona mediadora – facilitadora institucional interviene fomentando entre las personas interesadas la comunicación, con objeto de que ellos construyan un convenio que dé solución plena, legal y satisfactoria al conflicto;
- XXXIII. **Modificación de Conducta:** a la intervención que se enfoca en cambiar o eliminar comportamientos de violencia laboral;
- XXXIV. **Orden de protección:** a los actos de urgente aplicación, en función del interés superior de la víctima; son fundamentalmente precautorias y cautelares, deberán otorgarse de oficio o a petición de parte, por las autoridades administrativas, o por los órganos jurisdiccionales competentes, en el momento en que tengan conocimiento del hecho de violencia presuntamente constitutivo de un delito o infracción, que ponga en riesgo la integridad, la libertad o la vida de las personas, evitando en todo momento que la persona agresora, directamente o a través de algún tercero, tenga contacto de cualquier tipo o medio con la víctima<sup>11</sup>;
- XXXV. **Permiso:** al consentimiento dado a una persona servidora pública del Poder Judicial del Estado de México por una persona con la

---

<sup>11</sup> Basado en fuente del artículo 27 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, versión electrónica disponible en: <https://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo17079.pdf>



autoridad para ello para ausentarse de sus labores por un tiempo determinado;

- XXXVI. **Persona quejosa:** ala persona servidora pública del Poder Judicial del Estado de México que requiere atención sobre hechos que impliquen presunta violencia laboral o discriminación haciéndolo del conocimiento través de un escrito de queja y/o denuncia;
- XXXVII. **Persona Servidora Pública:** al personal del servicio público del Poder Judicial del Estado de México;
- XXXVIII. **Petición:** a la solicitud presentada por una servidora o servidor público, que requiere atención sobre hechos que afecten la conciliación entre la vida laboral, familiar o personal sin que existan hechos de violencia laboral;
- XXXIX. **Poder Judicial:** al Poder Judicial del Estado de México;
- XL. **Queja:** al escrito que contiene los datos generales de la persona servidora pública y es el medio por el cual activa la atención de primer contacto sobre hechos que impliquen un conflicto laboral, violencia laboral o discriminación de cualquier tipo;
- XLI. **Respeto:** al trato digno y cordial que se brinda a las personas, a través de un diálogo cortés y amable, considerando sus derechos, evitando emitir (verbal y no verbalmente) juicios de valor basados en estereotipos de género, sentimientos o emociones propias; y evitando culpabilizar o insinuar que está mintiendo;
- XLII. **Ruta de atención:** al proceso secuencial y planificado que define los pasos y acciones necesarios para brindar una atención integral a los casos de violencia laboral o peticiones realizadas ante el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación<sup>12</sup>;
- XLIII. **Secretaría Técnica:** a la Secretaría Técnica del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México;
- XLIV. **Subdirección:** a la Subdirección de Seguridad e Higiene y Protección Internas;
- XLV. **Violencia:** a cualquier acción u omisión que implique el uso de la

<sup>12</sup> Basado en fuente del artículo la Ruta de Atención para Chagas y su necesidad de implementación prioritaria, de la Asociación DNDi, versión electrónica en [https://dndial.org/es/intervenciones\\_advocacy/2022/la-ruta-de-atencion-para-chagas-y-su-necesidad-de-implementacion-prioritaria/#:~:text=Una%20caracter%C3%ADstica%20clave%20del%20proyecto%20es%20la,central%20en%20el%20primer%20nivel%20de%20atenci%C3%B3n.](https://dndial.org/es/intervenciones_advocacy/2022/la-ruta-de-atencion-para-chagas-y-su-necesidad-de-implementacion-prioritaria/#:~:text=Una%20caracter%C3%ADstica%20clave%20del%20proyecto%20es%20la,central%20en%20el%20primer%20nivel%20de%20atenci%C3%B3n.)



fuerza física o un poder real 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;

**XLVI. Violencia contra las mujeres:** a 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;<sup>13</sup>

**XLVII. Violencia laboral:** al acto u omisión, abuso de poder, ejercido por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

El artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que las acciones o conductas que constituyen la violencia laboral son: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.<sup>14</sup>

**XLVIII. Violencia laboral horizontal:** a la violencia manifestada entre personas que ocupan una posición similar o equivalente en la estructura organizacional;

**XLIX. Violencia laboral mixta o compleja:** a la que se identifica cuando una o varias personas violentan a su vez a una persona de su misma posición jerárquica (horizontal), pero que la persona a cargo de estas (superior jerárquico), teniendo conocimiento de lo ocurrido, adopta una posición omisa en la resolución del conflicto, participando como cómplice de quienes ejercen la agresión<sup>15</sup>;

<sup>13</sup> Basado en fuente del artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, versión electrónica disponible en: <https://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo17079.pdf>.

<sup>14</sup> *Ibidem*

<sup>15</sup> Basado en fuente del Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual /laboral, versión electrónica disponible en: [https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo\\_Hostigamiento\\_y\\_Acoso\\_PROFEDET.pdf](https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acoso_PROFEDET.pdf), páginas 3-5.



- L. **Violencia laboral vertical:** a la que se genera entre personas con una posición distinta en cuanto a jerarquía organizacional. Esta diferencia puede ser en ascenso, cuando una persona en posición jerárquica inferior en la organización acosa a otra en una posición superior. En descenso, cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga a una persona en ubicación jerárquica subordinada;
- LI. **Voluntariedad:** a la manifestación de la voluntad basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a los métodos de solución de conflictos.

### **De las Autoridades**

**Artículo 6.-** En el ejercicio de sus atribuciones y conforme a este instrumento y la normativa vigente, ante presuntas conductas de violencia laboral y/o discriminaciones dirigidas al personal que labora en la Institución, ya sea de forma permanente y temporal en la Institución, cualquiera que sea su cargo, forma de nombramiento o contratación y/o adscripción, así como situaciones que afecten la conciliación laboral, personal y familiar, las quejas y peticiones serán recibidas, evaluadas, y en su caso, atendidas y/o canalizadas a las autoridades pertinentes:

- I. Ombudsperson.
- II. La Presidencia del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México.
- III. La Secretaría Técnica a cargo de la Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos.

**Artículo 7.-** Si la Contraloría, el Comité para la Atención de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Poder Judicial del Estado de México, la Secretaría General de Acuerdos del Poder Judicial del Estado de México, la Dirección de Atención Ciudadana y cualquier otra unidad administrativa y/o jurisdiccional, así como órganos desconcentrados del Poder Judicial del Estado de México, que conocieran sobre presuntas conductas catalogadas como violencia laboral y/o discriminación así como peticiones relacionadas a situaciones que vulneren la conciliación laboral, personal y familiar de las personas servidoras públicas de la Institución, deberán de turnar a la Presidencia y/o Secretaría Técnica del Comité el escrito de queja o petición, en un plazo no mayor a 5 días hábiles a partir de su recepción, para su conocimiento y valoración en términos del artículo 11, y en su caso, la apertura del expediente y la atención que corresponda.



### **De los Principios que rigen el Mecanismo**

**Artículo 8.-** Son principios que rigen este Mecanismo, y, por ende, se deberán de observar en todo momento los siguientes:

- I. Bilateralidad;
- II. Buena fe;
- III. Confidencialidad;
- IV. Flexibilidad;
- V. Homogeneidad;
- VI. Igualdad de género;
- VII. Igualdad sustantiva;
- VIII. Imparcialidad y neutralidad;
- IX. Integridad personal;
- X. Inclusión;
- XI. Interculturalidad;
- XII. Interseccionalidad;
- XIII. Legalidad;
- XIV. No discriminación;
- XV. No exclusión;
- XVI. No tolerancia a las conductas de violencia laboral y discriminación;
- XVII. No revictimización;
- XVIII. Objetividad;
- XIX. Presunción de inocencia;
- XX. Pro persona;
- XXI. Profesionalidad;
- XXII. Prohibición de represalias;
- XXIII. Respeto, protección y garantía de la dignidad;



XXIV. Transparencia;

XXV. Veracidad;

XXVI. Voluntariedad; y

XXVII. Todos aquellos principios rectores señalados en el Código de Ética del Poder Judicial del Estado de México.

En caso de que se advierta que la personas servidora pública quejosa, peticionaria y/o señalada viola el principio de buena fe, incurre en falsedad de declaración ante cualquiera de las autoridades previstas en este Mecanismo o remita documentos falsificados; las autoridades que conozcan del hecho estarán facultadas para dar vista a la Dirección General de Contraloría para instaurar el procedimiento administrativo y/o penal que corresponda.

### **Del Procedimiento de Atención**

**Artículo 9.-** El procedimiento de atención se origina con motivo de la presentación de la queja y/o petición ante la autoridad correspondiente.

#### **De los medios y la formalidad para presentar escrito de queja o petición**

**Artículo 10.-** Medios por los que se puede presentar una queja o petición ante alguna de las personas consideradas como autoridades:

- I. **Electrónico:** a la cuenta de correo institucional de alguna de las personas consideradas como autoridades;
- II. **Presencial;**
- III. **Vía telefónica; y**
- IV. **Por escrito:** en un formato libre en términos del artículo 11.

**Artículo 11.-** Los requisitos mínimos que debe contener el escrito libre de queja o petición para su admisión, son los siguientes:

#### **a. De la persona servidora pública quejosa o peticionaria**

- I. Fecha de elaboración del escrito
- II. Nombre completo
- III. Número de empleado (a)
- IV. Sexo y género
- V. Número telefónico



- VI. Correo electrónico
- VII. Cargo
- VIII. Adscripción actual
- IX. Lugar de residencia (domicilio)
- X. Manifestación de ser persona servidora público en activo
- XI. Función que realiza (jurisdiccional o administrativa)
- XII. Narración detallada de las conductas, la cual deberá contener: cuál es la situación de conflicto, narrativa de hechos, quiénes son las partes involucradas en el conflicto, lugar dónde se están suscitando los hechos, si existe algún factor de riesgo inminente, si de los hechos se puede presumir una presunta falta administrativa, así como la petición o peticiones que solicita la persona servidora pública
- XIII. Evidencias que acrediten los hechos expuestos en el escrito de queja o petición
- XIV. Firma autógrafa o electrónica (FEJEM) de la persona servidora pública bajo protesta de decir verdad.

**b. De la persona servidora pública señalada**

- I. Nombre completo
- II. Sexo y género.
- III. Cargo
- IV. Adscripción actual
- V. Función que realiza (jurisdiccional o administrativa).

**Artículo 12.-** Una vez presentado el escrito de queja o petición, la autoridad procederá a su revisión, con la finalidad de corroborar que cumpla con todos los requisitos previstos.

En caso que falte alguno de los requisitos, se prevendrá a la persona quejosa o peticionaria para que dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de la prevención, subsane su escrito; apercibiéndole que, en caso de no hacerlo, se procederá a su desechamiento y archivo correspondiente.

Tratándose de un escrito de queja, una vez realizado el análisis y en caso de no percibir presuntas conductas catalogadas como violencia laboral y/o



discriminación, se desechará, notificándose a la parte quejosa la razón o razones que lo motivan.

**Artículo 13.-** Recibido el escrito de queja o petición y una vez que se haya verificado que cumple con todos los requisitos previstos en el presente Mecanismo, se abrirá el expediente respectivo.

### **De la Atención de Primer Contacto**

**Artículo 14.-** La atención de primer contacto, tiene por objeto escuchar y atender a la persona servidora pública que así lo solicite, cuando reconozca que se encuentra ante una situación de violencia laboral, discriminación y/o ante la vulneración de la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

La autoridad, deberá prestar atención integral, especializada, puntual y prioritaria a fin de detectar si se encuentra bajo alguna de estas situaciones y con ello brindar la orientación adecuada para la presentación del escrito de queja o petición que corresponda, respetando en todo momento, el principio de confidencialidad.

**Artículo 15.-** La atención de primer contacto, será brindada por la autoridad bajo los siguientes supuestos:

- a. Para el caso de que la persona servidora pública no haya presentado escrito de queja o petición, la atención de primer contacto será brindada de manera presencial, telefónica o a través de plataformas virtuales de forma inmediata a partir de la solicitud que se reciba, con la finalidad de orientar a la persona servidora pública quejosa o peticionaria para la presentación del escrito que corresponda.
- b. En caso de que la persona servidora pública haya presentado previamente escrito de queja o petición y de ser admitido, la atención de primer contacto consistirá en el seguimiento oportuno.
- c. Para el caso de que la persona servidora pública haya presentado escrito de queja o petición y haya sido prevenido, la atención de primer contacto consistirá en orientarle el sentido en que debe desahogar la prevención y en su caso, brindar el seguimiento oportuno.

Para la realización de la atención de primer contacto señalada en este artículo, la persona servidora pública quejosa o peticionaria será atendida de forma inmediata o en su caso la autoridad, le brindará una cita acordando el día, la hora y el medio a través del cual se brindará la atención.



**Artículo 16.-** Durante la atención de primer contacto, se le informará a la persona servidora pública quejosa o peticionaria sobre:

- I. Las funciones de la Autoridad;
- II. El procedimiento que se seguirá de acuerdo con las especificidades del caso en concreto; y
- III. Las alternativas de atención y posibles soluciones a su queja o petición.

**Artículo 17.-** La atención de primer contacto iniciará con la presentación de cada una de las personas participantes, iniciando con la autoridad; en seguida, se dará uso de la palabra a la persona servidora pública quejosa o peticionaria.

- a. Tratándose de queja por conductas de violencia laboral o discriminación, se realizará la evaluación de riesgo y detección de necesidades inminentes, como son la atención médica o psicológica urgente.

En tal caso, y derivado del resultado de la evaluación, la autoridad procurará su canalización a las Unidades Administrativas del Poder Judicial como son: la Dirección de Servicios y Beneficios al Personal; al Departamento de Apoyo y Acompañamiento Emocional, la Visitaduría General o Visitadurías Auxiliares de las diversas materias o, en su caso, recomendado la asistencia a instituciones públicas externas y/o instancias necesarias.

- b. Tratándose de petición por la vulneración a la conciliación laboral, personal y familiar, se escucharán las necesidades de la persona servidora pública, para brindar la atención y/o derivación a la o las unidades administrativas que correspondan.

**Artículo 18.-** Durante el proceso de atención de primer contacto, se deberá procurar el uso de un lenguaje sencillo, empático e incluyente, evitando en lo posible el uso de tecnicismos, formalismos y términos que puedan confundir a las personas participantes y con ello se comprenda con claridad la información que se brinde.

**Artículo 19.-** Durante la atención de primer contacto, la autoridad llenará el formato de atención correspondiente.

**Artículo 20.-** Tratándose de situaciones urgentes, la atención de primer contacto podrá interrumpirse para que la persona servidora pública quejosa o peticionaria, reciba los auxilios oportunos, hecho lo anterior, se podrá reanudar.



### **De la petición**

**Artículo 21.-** Recibida la petición ante la vulneración de la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar realizada por persona servidora pública, se procederá al análisis de las especificidades del caso, con la finalidad de brindar atención a dicha petición y/o en su caso, canalizarla a la unidad administrativa correspondiente.

**Artículo 22.-** En el supuesto de que los hechos motivo de la petición conlleven o en consecuencia generen presuntas conductas de violencia laboral y/o discriminación, se deberá considerar la evaluación de nivel de riesgo, las medidas de protección y las medidas de modificación de conducta establecidas en este Mecanismo.

**Artículo 23.-** Una vez detectada la problemática, se señalarán las posibles vías de atención, pudiendo ser:

- I. Atención directa por cualquiera de las autoridades consideradas en el presente Mecanismo.
- II. Someter a conocimiento del Comité para su determinación, cuando el caso lo amerite.
- III. Canalizar a las unidades administrativas del Poder Judicial del Estado de México, instituciones públicas externas y/o instancias necesarias.

### **De la queja**

**Artículo 24.-** Recibida la queja por presuntas conductas consideradas como violencia laboral y/o discriminación, se procederá al análisis de las especificidades del caso, efectuando una evaluación del riesgo con la finalidad de emitir las órdenes de protección necesarias.

### **De la evaluación de riesgo**

**Artículo 25.-** Analizadas las especificidades del caso, de ser necesario, se realizará la evaluación de riesgo, con la finalidad de visualizar si se vulnera la integridad, libertad, salud y/o vida de la persona servidora pública quejosa o peticionaria.

**Artículo 26.-** Para el análisis de riesgo se deberá observar lo siguiente:

- I. Identificación de la situación real;
- II. Analizar los componentes de riesgo y contexto (individuales, psicosociales, laborales y de seguridad);
- III. Obtener un resultado objetivo;



- IV. Elaboración de reporte de riesgos, y
- V. Determinar en su caso, si se emite orden de protección naturaleza administrativa.

### **De las órdenes de protección de naturaleza administrativa**

**Artículo 27.-** Si dentro de la evaluación de riesgo, se observa que se vulnera la integridad, libertad, salud y/o vida de la persona servidora pública quejosa o peticionaria, se procederá a emitir una orden de protección de carácter administrativo por parte de la Presidencia del Comité, de acuerdo con el artículo 15, fracción X de los Lineamientos.

Las órdenes de protección se podrán emitir en cualquier etapa del proceso, bajo los principios de no prejuzgar la veracidad del dicho de la persona servidora pública quejosa, prevenir posibles conductas de represalia, presunción de inocencia, así como de empatía con las partes.

### **De las vías de atención de la queja**

**Artículo 28.-** Analizada la problemática, se señalarán las vías de atención de la queja, pudiendo ser:

- IV. Someter a conocimiento del Comité las determinaciones que resulten.
- V. Dar vista a la Contraloría, cuando corresponda.
- VI. Solicitar intervención de la persona Mediadora-Facilitadora Institucional, cuando el conflicto lo permita.
- VII. Canalizar a las unidades administrativas del Poder Judicial del Estado de México.
- VIII. Dar vista al Comité para la Atención de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Poder Judicial del Estado de México, cuando de la narrativa de hechos se desprendan posibles conductas de hostigamiento y acoso sexual.

### **De la persona señalada por presuntas conductas consideradas como violencia laboral y/o discriminación**

**Artículo 29.-** Previo análisis del escrito de queja que remita la persona servidora pública por presuntas conductas consideradas de violencia laboral y/o discriminación, con la finalidad de evaluar si se encuentran elementos de las presuntas conductas referidas, se hará del conocimiento a la persona servidora pública señalada, para que manifieste lo que a su derecho corresponda.



**Artículo 30.-** La persona servidora pública señalada tendrá un término de 5 días hábiles a partir de que sea notificada con el escrito de queja correspondiente, para manifestar lo que a su derecho corresponda respecto de las presuntas conductas por las que se le señala, ello mediante un escrito que deberá remitir con evidencias dirigido a la autoridad que le realice la notificación.

**Artículo 31.-** Recibido el escrito de contestación que remita la persona servidora pública señalada, éste será expuesto en conjunto con la queja presentada en la sesión más próxima del Comité.

### **De la figura del Ombudsperson**

**Artículo 32.-** La o el Ombudsperson tiene las siguientes funciones:

- I. Recibir las quejas que sean presentadas por las personas servidoras públicas con motivo de presuntas conductas de violencia laboral y/o discriminación que se presenten dentro del Poder Judicial aplicando en todo momento los principios rectores señalados en el Código de Ética y ser canalizadas para su atención a alguna de las autoridades señaladas en el artículo 6, así como a las Unidades Administrativas que correspondan instituciones públicas externas y/o instancias necesarias.
- II. Recibir peticiones relacionadas con la vulneración de la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar y ser canalizadas para su atención en términos de la fracción que antecede.
- III. Llevar un registro de las quejas y/o peticiones que le sean presentadas.
- IV. Integrar un expediente por cada queja y/o petición que reciba.
- V. Realizar acciones de sensibilización para propiciar un clima laboral adecuado.
- VI. Rendir un informe anual de actividades ante el Pleno del Comité.
- VII. Recomendar al Comité, acciones o medidas para abordar los conflictos entre el personal del servicio público judicial, así como prevenir futuros.
- VIII. Las demás que resulten aplicables para el mejor proveer de sus funciones.

**Artículo 33.-** Son causas de terminación del nombramiento de la o el Ombudsperson:



- II. Renuncia;
- III. Dejar de laborar en el Poder Judicial del Estado de México;
- IV. Determinación del Consejo de la Judicatura por causa justificada;
- V. Falta de probidad comprobable.

### **De la Intervención del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación**

**Artículo 34.-** Es competencia del Comité, conocer y en su caso atender las quejas que por presuntas conductas de violencia laboral y/o discriminación se susciten entre personas servidoras públicas del Poder Judicial, así como de las peticiones por situaciones que vulneren la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; las cuales le sean sometidas a su conocimiento con la finalidad de reestablecer espacios laborales libres de violencia, con estricto apego a la igualdad, no discriminación y respeto a derechos humanos.

**Artículo 35.-** En caso de que un asunto sometido a conocimiento del Comité, en el que concurren conflictos relacionados a la violencia laboral y/o discriminación con presuntas conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, quien conocerá, será el Comité para la Atención de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Poder Judicial del Estado de México, a quien se canalizará dicho asunto de manera inmediata para la atención que corresponda.

**Artículo 36.-** La Secretaría Técnica del Comité hará del conocimiento por escrito a la Presidencia del Comité, del escrito de queja o petición y evidencias previo análisis, así como del escrito de contestación y evidencias que remita la personas servidora pública señalada y en su caso la valoración del riesgo, de acuerdo con lo establecido en este Mecanismo.

**Artículo 37.-** La Secretaría Técnica conforme a las instrucciones de la Presidencia del Comité, enlistará el caso para su exposición en la siguiente sesión del Comité que se celebre, con la finalidad de que se someta a consideración de las personas integrantes de dicho Órgano para que sean tomas las determinaciones correspondientes.

**Artículo 38.-** El Comité, podrá implementar acciones y/o medidas que permitan prevenir conflictos en el ámbito laboral, conductas de violencia laboral y/o discriminación, al interior de los órganos jurisdiccionales, órganos desconcentrados y unidades administrativas, dando seguimiento a las



mismas hasta su cumplimiento.

**Artículo 39.-** Las acciones preventivas y correctivas que determine el Comité se implementarán como consecuencia de la detección de conductas que afectan el clima laboral del Poder Judicial y tendrán por objeto anticiparse a la realización de futuras conductas que pudieran generar un clima laboral nocivo, ya sea porque generan un conflicto laboral, implican discriminación o pueden escalar a violencia, por lo que buscarán inhibir, desalentar o eliminar dichas prácticas, con el propósito de evitar su normalización y procurando su erradicación.

**Artículo 40.-** Las acciones preventivas y correctivas referidas en el artículo anterior serán obligatorias y podrán aplicarse de manera aislada o conjunta en casos de violencia laboral, con la finalidad de proteger a las y los servidores públicos y de propiciar ambientes laborales apropiados, pudiendo ser de manera enunciativa más no limitativa las siguientes:

- I. Cursos y talleres de sensibilización, concientización y/o capacitación en la materia que corresponda a las o las personas servidoras públicas señaladas.
- II. Acciones de sensibilización o intervención particulares al órgano jurisdiccional o unidad administrativa en donde se presentan las conductas de violencia laboral.
- III. Reuniones de sensibilización con las personas servidoras públicas en conflicto.
- IV. Reubicación física o cambio de adscripción de la persona servidora pública quejosa y/o de la señalada, atendiendo las particularidades del caso en concreto.
- V. Propuesta de recomendación de conclusión de nombramiento de la persona servidora pública señalada dirigida a la Secretaría General de Acuerdos, cuando los elementos y la gravedad del caso así lo ameriten, y en su caso se somete a conocimiento del Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México.
- VI. Firma de Compromiso para la Generación de Espacios Libres de Violencia en el Poder Judicial del Estado de México.
- VII. Emisión de recomendaciones.
- VIII. Emitir exhortaciones por conducto de la Presidencia del Comité, cuando las personas servidoras públicas que son parte del conflicto no se presenten a las reuniones de sensibilización a las que se les cite,



omitan realizar alguna acción que le sea comunicada por el Comité y que requiera de su cumplimiento así como cuando habiendo suscrito el Compromiso para la Generación de Espacios Libres de Violencia en el Poder Judicial del Estado de México no sea observado y como consecuencia se generen nuevas conductas hostiles, de violencia laboral y/o discriminación.

- IX. Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona servidora pública que corresponda.

**Artículo 41.-** Las determinaciones tomadas por las y los integrantes del Comité deberán constar en el Acta de la Sesión en la que se expongan.

**Artículo 42.-** Dentro de los 10 días hábiles siguiente a la celebración de la Sesión de Comité que corresponda, la Secretaría Técnica deberá informar a las personas servidoras públicas parte del conflicto, los acuerdos tomados por el Comité.

**Artículo 43.-** Una vez que se haya dado cumplimiento a los acuerdos referidos en el artículo anterior, se procederá al archivo y cierre del expediente.

### **De la Intervención de la Dirección General de Contraloría**

**Artículo 44.-** Si en la atención de primer contacto realizada por alguna de las autoridades o cuando el caso es conocido por el Comité, se advierte la posible comisión de alguna de las conductas consideradas como falta administrativa por la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, se dará vista mediante oficio a la Contraloría para que sea iniciado el proceso de investigación correspondiente.

El acuse obtenido por la presentación de la queja se integrará al expediente de atención y/o la solicitud y con ello se archivará, lo cual se hará del conocimiento de las personas servidoras públicas partes del conflicto.

**Artículo 45.-** Para el caso donde no se determine la remisión de la queja a la Dirección General de Contraloría, se dejarán a salvo los derechos de la persona servidora pública, de iniciar la queja administrativa que corresponda a través de las vías que la Contraloría, establezca para ello.

### **De la Intervención de la o el Mediador-Facilitador Institucional**

**Artículo 46.-** La vía de mediación y/o círculo restaurativo tiene como



propósito proporcionar una alternativa de solución bajo la voluntad de las partes en conflicto a través de un círculo restaurativo de paz para llegar a un acuerdo, por lo que para acceder a ella no debe estar activo algún procedimiento en otra materia con relación a dicho conflicto.

**Artículo 47.-** La o el Mediador-Facilitador institucional del Poder Judicial, será la persona titular de la Dirección General del Centro Estatal de Mediación, Conciliación y de Justicia Restaurativa del Poder Judicial, mediante nombramiento realizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de México, por el periodo que dure su gestión, para conocer de los asuntos en materia de conflictos laborales canalizados a través de una solicitud de atención por la Autoridad, conforme a los requisitos que establece la normatividad vigente.

**Artículo 48.-** Puede acceder a la mediación y/o círculo restaurativo cualquier persona servidora pública del Poder Judicial del Estado de México que quiera solventar algún conflicto previa solicitud, para lo cual la autoridad lo hará del conocimiento de la o el Mediador-Facilitador Institucional para iniciar el procedimiento.

**Artículo 49.-** Si durante el proceso de atención se desprende que el conflicto admite mediación y/o círculo restaurativo, la autoridad lo hará del conocimiento de las personas servidoras públicas en conflicto, para lo cual deberán de manifestar la voluntad de someterse a dicho medio alterno de solución de conflictos, firmando el consentimiento previo.

Una vez que se cuente con dicho consentimiento firmado, la autoridad que realice la atención, solicitará a la o el Mediador-Facilitador Institucional su intervención.

**Artículo 50.-** Si una vez ofertada la vía de mediación y/o círculo restaurativo, alguna de las personas servidoras públicas involucradas no la acepta, dicha negativa será glosada al expediente como constancia y se les comunicará a las partes en conflicto, alguna otra vía de atención que corresponda.

**Artículo 51.-** La actuación de la o el Mediador-Facilitador Institucional estará vinculada a la normatividad aplicable, las disposiciones del Poder Judicial en la materia, así como lo dispuesto en el presente Mecanismo.

**Artículo 52.-** Las funciones de la o el Mediador-Facilitador Institucional, son las siguientes:

- I. Atender, tramitar y generar el expediente correspondiente de los asuntos canalizados para su conocimiento, ya sea por la vía de mediación y/o círculo restaurativo.



- II. Recibir solicitudes y dudas de las autoridades.
- III. Actuar en todo momento bajo los principios rectores y valores del servicio público del Poder Judicial señalados en el Código de Ética del Poder Judicial del Estado de México, así como los establecidos en este Mecanismo.
- IV. Mantener su autonomía e independencia en los procesos que instaure.
- V. Invitar a las personas servidoras públicas a mediar o participar en un círculo restaurativo para solucionar de manera amigable los conflictos materia de este Mecanismo que le sean sometidos a su conocimiento y llevar a cabo un abordaje integral.
- VI. Llevar una bitácora, en la que se asienten las invitaciones giradas a las partes en conflicto, y la relación de las sesiones realizadas con fecha y hora y el nombre de las o los asistentes.
- VII. Asistir a las personas servidoras públicas en la resolución de conflictos o en la obtención de convenios y/o creación de redes de apoyo o asistencia.
- VIII. Redactar y firmar el convenio o acuerdo de las partes, así como del Compromiso para la Generación de Espacios Libres de Violencia en el Poder Judicial del Estado de México, y recabar sus respectivas firmas.
- IX. Canalizar a las partes a la autoridad correspondiente en caso de no llegar a un acuerdo que solucione el conflicto, dejando a salvo sus derechos.
- X. Informar al Comité de las acciones y/o actuaciones realizadas, así como remitir la copia correspondiente de convenio, acuerdo o afín.
- XI. Recomendar al Comité, acciones o medidas tendientes a abordar y resolver conflictos internos o prevenir futuros.
- XII. Informar a la autoridad en términos del artículo 6 que solicite su intervención en caso de tener impedimento por cualquier motivo incluyendo conflicto de interés.
- XIII. Las demás que le sean conferidas por su función.

**Artículo 53.-** Son causas de terminación anticipada del nombramiento de la o el Mediador-Facilitador Institucional:

- I. Renuncia.



- II. Dejar de laborar en el Poder Judicial del Estado de México.
- III. Determinación del Consejo de la Judicatura por causa justificada.
- IV. Acuerdo del Comité.
- V. Falta de probidad comprobable ante el Comité.

### **Del Procedimiento de Mediación**

**Artículo 54.-** El procedimiento de mediación o círculo restaurativo por parte de la o el Mediador- Facilitador Institucional, se substanciará conforme a la legislación en la materia.

**Artículo 55.-** El convenio que firmen las partes como resultado del procedimiento de mediación y/o círculo restaurativo, puede contener cláusulas de respeto mutuo, además, aquellas que las partes decidan establecer para resolver el conflicto.

**Artículo 56.-** Una vez concluida la intervención de la o el Mediador-Facilitador Institucional, remitirá informe al Comité, en el que indique si se logró o no llegar al acuerdo de las partes y, en su caso, remitirá copia del convenio que se haya celebrado, así como del Compromiso para la Generación de Espacios Libres de Violencia en el Poder Judicial del Estado de México, debidamente firmado.

**Artículo 57.-** Si derivado de su actuación, la o el Mediador-Facilitador Institucional advierte la existencia de alguna problemática que potencialmente pueda generar un conflicto laboral o lo esté generando, en un área determinada, señalará en su informe, recomendaciones generales al Comité tendientes a la prevención, sin transgredir la confidencialidad a la que tiene obligación.

**Artículo 58.-** En caso de que alguna de las partes incumpla el convenio, cualquiera de ellas puede acudir ante el Comité, quien, por conducto de la Presidencia, por única ocasión, podrá exhortar a las partes a dar cumplimiento al convenio establecido, dejando a salvo sus derechos para proceder legalmente por la vía idónea.

**Artículo 59.-** La o el Mediador-Facilitador Institucional podrá archivar un expediente una vez que concluya su intervención y en cuanto haya remitido el informe correspondiente al Comité.

**Artículo 60.-** La Secretaría Técnica del Comité, podrá archivar un expediente de atención que haya sido sometido a mediación y/o círculo restaurativo, una vez que reciba el informe por el que concluya la intervención de la o el



Mediador-Facilitador Institucional.

### **De las Notificaciones**

**Artículo 61.-** Las notificaciones se efectuarán mediante cualquiera de los medios de comunicación oficiales: oficio, correo electrónico y/o correspondencia del Poder Judicial del Estado de México y surtirán efectos a partir de la fecha en que sean comunicadas.

### **Del Expediente**

**Artículo 62.-** La o el Ombudsperson, la Secretaría Técnica del Comité, así como la o el Mediador- Facilitador Institucional, serán responsables de resguardar los expedientes de la atención que se brinde conforme a este Mecanismo.

### **Del Archivo**

**Artículo 63.-** Un expediente puede ser archivado, cuando se encuadre en alguna de las hipótesis establecidas en el artículo 68, cuyo efecto será el no practicar ninguna otra actuación, teniéndose por concluido.

El archivo de un expediente, deberá notificarse a las personas servidoras públicas parte del conflicto, así como a la Presidencia del Comité.

**Artículo 64.-** Un expediente puede ser archivado mediante acta de cierre, la cual deberá contener los siguientes datos:

- I. Lugar y fecha.
- II. Nombre completo, cargo y adscripción de la persona servidora pública quejosa o peticionaria.
- III. Número de expediente.
- IV. Motivo(s) del cierre de expediente.
- V. Nombre completo, cargo y firma autógrafa de la Presidencia del Comité y/o de la Secretaría Técnica.

**Artículo 65.-** Un expediente puede ser archivado en los siguientes casos:

- I. Por no existir relación laboral entre la persona servidora pública quejosa y/o peticionaria y entre el Poder Judicial al momento de presentar el escrito de queja o petición; o que deje de serlo durante el proceso de atención.
- II. Por atender y resolver la petición.



- III. Por atender y resolver la queja.
- IV. Al darle vista a la Dirección General de Contraloría.
- V. Por la conclusión de la atención que brinde la o el Mediador-Facilitador Institucional; y
- VI. Cualquier otra que determine alguna autoridad de las señaladas en el artículo 6.

### **Anexos**

Para facilitar la aplicación del presente Mecanismo, se incluyen como anexos los siguientes instrumentos:

- 1. Formato de Atención.
- 2. Escala de Cisneros para la valoración del riesgo.
- 3. Compromiso para la Generación de Espacios Libres de Violencia en el Poder Judicial del Estado de México.
- 4. Directorio de las autoridades en términos del artículo 6.



**Anexo uno**  
**Formato de Atención**

<b>FORMATO DE ATENCIÓN</b>			
Fecha:		Queja	Petición
Atención de Primer Contacto		Seguimiento	
<b>Medio de recepción de la queja o petición</b>			
Personal	Vía Correo electrónico	Vía Telefónica	Por escrito No. de fojas anexas:
<b>Nombre de la o el Servidor Público:</b>		<b>Lugar de residencia:</b>	
<b>Sexo</b> Mujer Hombre Otro	<b>Género:</b> Masculino Femenino No Binario	<b>Teléfono:</b>	<b>Correo electrónico:</b>
<b>Adscripción</b>		<b>Cargo que desempeña</b>	<b>Función</b> Jurisdiccional Administrativa
<b>Nombre de la persona servidora pública señalada:</b>		<b>Cargo de la persona servidora pública señalada:</b>	
<b>Narración de la (s) conducta (s)</b>			
<b>Observaciones:</b>			
<b>Nombre y Firma de la Autoridad que brindó la atención</b>		<b>Nombre y Firma de la o el Servidor Público quejoso o peticionario</b>	



## Anexo dos Escala de Cisneros<sup>16</sup>

La escala de Cisneros es un cuestionario que fue desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel de carácter autoadministrado, dicho instrumento se compone de 43 ítems, mediante los cuales objetivan y valoran 43 conductas de acoso laboral psicológico.<sup>17</sup>

Dicho instrumento forma parte del Barómetro CISNEROS® (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral. Por lo que miden la Autoestima, Burnout, Depresión, Abandono profesional y Estrés postraumático como causas de la violencia laboral.

**¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?**

**Señale, en su caso, quiénes son las personas autoras de las conductas o acciones de acoso laboral**

- 1 Jefas/jefes o personas supervisoras
- 2 Personas compañeras de trabajo
- 3 Personas subordinadas

**Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen estas conductas de acoso**

- 0 Nunca
- 1 Pocas veces al año o menos
- 2 Una vez al mes o menos
- 3 Algunas veces al mes
- 4 Una vez a la semana
- 5 Varias veces a la semana
- 6 Todos los días

Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento							
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	( )	0	1	2	3	4	5	6	
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	( )	0	1	2	3	4	5	6	
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	( )	0	1	2	3	4	5	6	
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	( )	0	1	2	3	4	5	6	
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	( )	0	1	2	3	4	5	6	

<sup>16</sup> Retomado del Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana, que retomó Barómetro Cisneros® por Piñuel, I. (2000). Fidalgo, A. y Piñuel, I. La escala CISNEROS como herramienta de valoración del mobbing. En *Psicothema* 2004, Vol. 16 n° 4.

<sup>17</sup> La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing, Ángel M. Fidalgo e Iñaki Piñuel 2004, versión electrónica disponible en: <https://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>, pagina 1.



6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	( )	0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	( )	0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	( )	0	1	2	3	4	5	6
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	( )	0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	( )	0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	( )	0	1	2	3	4	5	6
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	( )	0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	( )	0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis colegas hablar conmigo	( )	0	1	2	3	4	5	6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	( )	0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	( )	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	( )	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	( )	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante otras personas	( )	0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	( )	0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan aislarme de mis colegas dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	( )	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	( )	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	( )	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	( )	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	( )	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	( )	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	( )	0	1	2	3	4	5	6

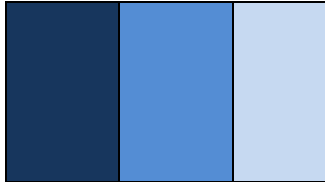


28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	( )	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	( )	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	( )	0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	( )	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada	( )	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	( )	0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	( )	0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	( )	0	1	2	3	4	5	6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	( )	0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	( )	0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	( )	0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	( )	0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	( )	0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	( )	0	1	2	3	4	5	6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	( )	0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	( )	0	1	2	3	4	5	6
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud. víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1a 43)	( )	0	1	2	3	4	5	6



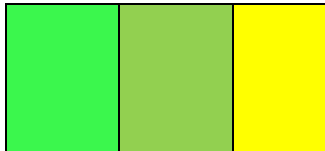
## Niveles

### Nivel Leve o inexistente



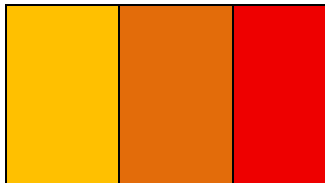
Si los resultados no son contundentes, es decir, si la supuesta víctima no ha recibido agresiones habituales durante los últimos 6 meses, se puede canalizar con estrategias de comunicación, un análisis en la capacitación necesaria para su puesto y hablar con su jefe directo para mejorar estrategias de retroalimentación.

### Nivel Medio



Si los resultados obtenidos muestran una incidencia de una vez al mes o varias veces por semana, puede ser una primera fase del acoso. La institución puede tomar acciones, evaluando tanto al victimario como a los mecanismos de comunicación y retroalimentación.

### Nivel Grave o Muy Grave



Si los resultados obtenidos son continuos, persistentes o incluso intolerables por su gran incidencia, es necesario poner un alto total y tomar medidas disciplinarias, actas administrativas y otras sanciones determinadas por la propia dependencia, conforme a la normatividad aplicable.



### Anexo tres

## **COMPROMISO PARA LA GENERACIÓN DE ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO**

**Toluca de Lerdo, Estado de México; a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.**

Yo \_\_\_\_\_, en  
mi calidad de \_\_\_\_\_, adscrito (a) a  
\_\_\_\_\_ sabedor (a) de que:

El Poder Judicial del Estado de México cuenta con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en la Circular 28/2018, la cual es de observancia obligatoria y es aplicable a todas las personas que laboramos de forma permanente y temporal en la Institución, cualquiera que sea su cargo, forma de nombramiento o contratación y cuyo objetivo es establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Institución, armonizada con lo que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres así como con el marco normativo convencional y local en la materia.

Aunado a lo anterior, se integró el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual es el encargado de transversalizar la perspectiva de género, igualdad y no discriminación en el Poder Judicial del Estado de México.

También tengo conocimiento que este Poder Judicial se encuentra Certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

En este sentido, como servidoras y servidores públicos adscritos a este Poder Judicial del Estado de México, tenemos la obligatoriedad de respetar y dar cumplimiento a los instrumentos anteriormente señalados, además de dirigirnos bajo los principios y valores rectores del servicio público establecidos en el Código de Ética, Código de Conducta y Política de Integridad de esta Institución.

En atención a ello, las y los servidores públicos nos encontramos sujetos al cumplimiento de las diversas disposiciones normativas en la materia, observando las limitaciones, restricciones, así como las responsabilidades



administrativas, civiles, penales y/o laborales a que haya lugar.

**POR LO QUE, ME COMPROMETO A:**

- Participar activamente en las capacitaciones de sensibilización, formación y profesionalización que este Poder Judicial imparte en materia de perspectiva de género, prevención y atención del acoso laboral, clima laboral, violencia de género, igualdad de oportunidades, no discriminación, derechos humanos, entre otros.
- Impulsar y generar ambientes laborales de respeto a los derechos humanos de todas las personas y libres de cualquier tipo de violencia o discriminación.
- Abstenerme en todo momento tanto dentro como fuera de la Institución, de generar conductas violentas que afecten al personal judicial que tenga adscrito o con el que tenga relación con motivo de mi función y de las labores institucionales que me son conferidas.
- Abstenerme de realizar algún acto de represalia o venganza para con la o las personas servidoras públicas que presentaron queja de acoso laboral en la (s) que se me señala (n).
- Conducir mi actuar bajo los principios rectores del servicio público (legalidad, honradez, lealtad, eficiencia, economía, disciplina, rendición de cuentas, competencia por merito, eficacia, imparcialidad, medio ambiente laboral sano, profesionalismo, objetividad, e igualdad) que establece el Código de Ética de este Poder Judicial del Estado de México.
- Guiarme bajo los valores del servicio público (interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo) que establece el Código de Ética de este Poder Judicial del Estado de México.

Lo anterior de manera enunciativa, más no limitativa.

---

**(Nombre completo y cargo)**



**Anexo cuatro**  
**Directorio de las Autoridades en términos del artículo 6**

No.	Autoridad	Área del Poder Judicial en la que se ubica	Ubicación	Ubicación	Correo electrónico	Teléfono
1	Ombudsperson	Coordinación General de Igualdad y Derechos Humanos	Planta Baja del Edificio "Acceso a la Justicia"	Leona Vicario #303, Col. Barrio de Santa Clara, Toluca, México	coordinaciongeneral.igualdadyddhh@pjedomex.gob.mx	72216792000 Ext. 16673 y 17224
2	Secretaría Técnica del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México.					
3.	Presidencia del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México.	Consejo de la Judicatura	Palacio de Justicia Toluca	Nicolás Bravo Nte. #201. Colonia Centro, Toluca, México	cristel.pozas@pjedomex.gob.mx	72216792000 Ext. 15019



## Referencias Bibliográficas

- SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing. Versión electrónica disponible en <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, materia civil laboral, Tesis 1ª CCLI/2014 (10 a), página 137.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos, Acoso Laboral “Mobbing”, versión electrónica disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>, página 5.
- Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de Justicia en México, versión electrónica disponible en <https://www.pjetam.gob.mx/doc/igualdad/PACTO%20PARA%20INTRODUCIR%20LA%20PERSPECTIVA%20DE%20G%C3%89NERO%20EN%20LOS%20%C3%93RGANOS%20DE%20IMPARTICI%C3%93N%20DE%20JUSTICIA.pdf>, página 4.
- Artículo de Master Executive en Administración y Dirección de empresas, Clima Organizacional y la Influencia del Liderazgo, versión electrónica disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2012/12/15/clima-organizacional-y-la-influencia-del-liderazgo/>
- Artículo Círculos restaurativos: solucionar conflictos desde el diálogo, de Sonia Martínez Alonso, versión electrónica disponible en: <https://www.inesem.es/revistadigital/educacion-sociedad/circulos-restaurativos/#:~:text=%C2%BFPara%20qu%C3%A9%20sirven%20los%20c%C3%ADrculos,Proporcionar%20un%20liderazgo%20efectivo>
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, versión electrónica disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, página 2.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, versión electrónica disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, página 2.



- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, versión electrónica disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, página 2.
- Glosario para la Igualdad en línea, versión electrónica disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal>.
- Evaluación de riesgo y clasificación de medidas de la Secretaría de la Función Pública, versión electrónica disponible en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/645985/EVALUACION\\_DE\\_RIESGO\\_Y\\_CLASIFICACION\\_DE\\_MEDIDAS\\_DE\\_PROTECCION.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/645985/EVALUACION_DE_RIESGO_Y_CLASIFICACION_DE_MEDIDAS_DE_PROTECCION.pdf)
- Ruta de Atención para Chagas y su necesidad de implementación prioritaria, de la Asociación DNDi, versión electrónica en [https://dndial.org/es/intervenciones\\_advocacy/2022/la-ruta-de-atencion-para-chagas-y-su-necesidad-de-implementacion-prioritaria/#:~:text=Una%20caracter%C3%ADstica%20clave%20del%20proyecto%20es%20la,central%20en%20el%20primer%20nivel%20de%20atenci%C3%B3n](https://dndial.org/es/intervenciones_advocacy/2022/la-ruta-de-atencion-para-chagas-y-su-necesidad-de-implementacion-prioritaria/#:~:text=Una%20caracter%C3%ADstica%20clave%20del%20proyecto%20es%20la,central%20en%20el%20primer%20nivel%20de%20atenci%C3%B3n).
- La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing, Ángel M. Fidalgo e Iñaki Piñuel 2004, versión electrónica disponible en: <https://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>, pagina 1.