

VII INFORME DE MÉXICO ANTE EL COMITÉ DE NACIONES UNIDAS SOBRE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

Proyectos para visibilizar las barreras que enfrentan las personas al acceso a la justicia, por la identidad de género.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha impulsado el análisis y la reflexión en torno al desarrollo teórico y conceptual de los derechos a la igualdad y no discriminación y las herramientas de interpretación jurídicas relacionadas con estos, a través de publicaciones y acciones de capacitación y difusión dirigidas a las y los operadores jurídicos.

Acceso a la justicia y reconocimiento de la multiculturalidad de México.

El CJF y la Red de Abogadas Indígenas impulsaron la creación de herramientas para fortalecer el conocimiento de los pueblos indígenas sobre la labor del Poder Judicial de la Federación y el acceso a la justicia digital.

Se crearon dos guías digitales en lenguaje accesible y ciudadano: *(i)* ¿qué es y cómo funciona el Poder Judicial de la Federación? y *(ii)* Justicia federal accesible.

Además, se crearon 120 audios traducidos a 10 lenguas indígenas (maya, náhuatl, mixteco, zapoteco, purépecha, mixe, ódami, wixárika, triqui y zoque), en los que se expone el contenido de ambas guías.

Frente a la necesidad de estandarizar el juzgamiento de los casos de violaciones graves a derechos humanos, la SCJN ha actualizado y publicado los siguientes Protocolos de actuación para quienes imparten justicia durante 2022: *(i)* Protocolo para juzgar con perspectiva intercultural: personas, pueblos y comunidades indígenas; *(ii)* Protocolo para juzgar con perspectiva intercultural: personas, pueblos y comunidades afrodescendientes y afromexicana.

Integración paritaria de los órganos de impartición de justicia a nivel federal.

Por primera vez en el CJF, desde 2019 todos los concursos para acceder al cargo de jueza de distrito o magistrada de circuito han sido paritarios o exclusivos para mujeres. Además, todos los concursos de oposición a cargos de carrera judicial se realizaron con reglas paritarias. Por otra parte, se realizaron concursos exclusivos para defensoras públicas y visitadoras judiciales B que, si bien no corresponden a puestos de carrera judicial, sí constituyen posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Además, se han implementado medidas históricas para generar entornos laborales más igualitarios, como la adscripción preferente a personas que realizan labores de cuidado no remuneradas y la igualación de las licencias de paternidad a las de maternidad dentro del PJF.

Acciones para prevenir y atender el acoso sexual.

Como parte de las acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y la igualdad de género, el Pleno del CJF, el 26 de febrero de 2020, aprobó la creación de la Unidad para la Prevención y combate al Acoso Sexual (UPCAS), encargada de proporcionar atención en los casos de acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género a las personas trabajadoras del mismo.

La UPCAS del CJF, en colaboración con la Escuela Federal de Formación Judicial, elaboró el “Curso para Generar Espacios Libres de Violencia”, en modalidad autogestiva, virtual y asincrónica, que tiene como objetivo sensibilizar a las y los servidores públicos del PJF sobre la importancia de identificar, prevenir y atender la violencia de género en sus labores cotidianas. A partir de agosto de 2022, dicho curso es obligatorio y condiciona la pertenencia y asenso a cualquier cargo en el PJF.

Políticas públicas o programas para la educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral

El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 en sus Acciones puntuales 2.1.3 y 2.1.4 establece que se promoverá la elaboración de guías informativas y material de

difusión sobre el nuevo modelo laboral y se promoverá la capacitación y la elaboración de materiales referentes al nuevo modelo laboral y su impacto en el trabajo digno.

Protección de la familia.

El Pleno del CJF aprobó el 22 de septiembre de 2021, otorgar licencias de paternidad por 3 meses para todos los servidores públicos del CJF y de los órganos jurisdiccionales federales. La licencia será pagada y se podrá ejercer en un periodo de nueve meses a partir del nacimiento o de la adopción de la hija o el hijo.

También en 2021 equiparó la duración de las licencias de maternidad y paternidad en casos de adopción.

El CJF implementa el Programa “Lactancia Digna en el CJF” que busca respetar, proteger, promover y garantizar el goce y ejercicio del derecho a la lactancia de las mujeres y las personas lactantes. En el marco del Programa, el Pleno del CJF aprobó ampliar el periodo de lactancia de 6 meses a 2 años a partir del nacimiento de sus hijas e hijos.

Además, el 09 de noviembre de 2022 el Pleno del CJF aprobó modificaciones a los *Lineamientos para la instalación, operación, uso y seguimiento a las salas de lactancia en el CJF* para (i) permitir que las hijas e hijos ingresen a los inmuebles del CJF para ser amamantados; (ii) el tiempo de descanso para ejercer la lactancia se puede incrementar de manera proporcional por cada hijo o hija si tuvo un embarazo múltiple y, (iii) la distribución del tiempo de descanso para ejercer la lactancia puede modificarse atendiendo a las necesidades de la madre o de su hijo o hija.

En el Acuerdo General del Pleno del CJF para Prevenir la Violencia Laboral y Mejorar el Ambiente de Trabajo en el propio Consejo, publicado el 27 de octubre de 2022, se presentó una propuesta inicial sobre la regulación de teletrabajo que permite iniciar el regreso a las actividades normales con un marco normativo claro, y se establece que el teletrabajo será una medida transversal que permita hacer más eficientes las actividades realizadas a fin de que las personas servidoras públicas puedan conciliar de mejor manera sus actividades

profesionales con su vida personal y familiar, por lo que se deberá de priorizar en estos esquemas a personas que desempeñen roles de cuidados o crianza.