

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

DIPLOMADO COMO OPCIÓN DE TITULACIÓN

**Las mujeres en la perspectiva de las ciencias sociales y humanidades.
Política feminista y el enfoque de género**

**El rol transformador del trabajo en las Mujeres Trabajadoras en Movimientos de Personal,
del Consejo de la Judicatura Federal**

TRABAJO FINAL QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

PRESENTA

Bautista Sánchez Mariana Noemí

Matrícula
09 – 011 – 0020

Comité del Diplomado

**Dra. Gloria Luz Alejandre Ramírez, Dra. María Norma Mogrovejo Aquisé
Dra. Judith Lorena Méndez Barrios.**

Asesora Principal
Dra. Gloria Luz Alejandre Ramírez.

Ciudad de México, abril de 2024

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS[©]

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

Agradecimientos

Principalmente a m Dios, porque sin Él, esto hubiera sido posible.

A mis padres les agradezco de todo corazón lo que han hecho por mí a lo largo de los años. Su amor incondicional, apoyo y dedicación han sido mi más grande ejemplo por seguir y me siento muy afortunada de tenerlos como padres.

A mis hermanos, ya que el estar en mi vida ha sido una fuente constante de apoyo, alegría y amor. En los momentos difíciles, siempre han estado a mi lado, brindándome fuerza y consuelo.

Quiero agradecer a cada una de las profesoras de la Diplomada; especialmente a la Doctora Gloria Luz Alejandre Ramírez por todos sus consejos, asesorías, enseñanzas y paciencia este trabajo se pudo lograr. ¡Gracias, profesora!

Y finalmente, gracias a la universidad por su arduo trabajo, dedicación en la enseñanza y formación de estudiantes. Su compromiso y pasión por la educación son verdaderamente inspiradores. Estoy agradecida por la oportunidad de aprender y cumplir con un reto más en mi vida.

Con Amor y agradecimiento eterno
Mariana Noemí.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Pág. 2.
JUSTIFICACIÓN	Pág. 4.
METODOLOGÍA	Pág. 5.
a) Descripción del problema	Pág. 6.
b) Preguntas de investigación	Pág. 6.
c) Objetivos	Pág. 7.
d) Hipótesis	Pág. 7.
MARCO CONCEPTUAL	Pág. 8.
CAPITULO 1 EL PROBLEMA DE LAS DESIGUALDADES: APROXIMACIONES CONCEPTUALES.	Pág. 9.
1.1. Sexo y Género.	Pág. 9.
1.2. Estereotipos y Roles de género	Pág. 11.
1.3. División sexual del trabajo	Pág. 13.
CAPÍTULO 2. EL PAPEL TRANSFORMADOR DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS MUJERES	Pág. 15.
2.1. La importancia de un trabajo decente y digno.	Pág. 15.
2.2. Dignidad y derechos humanos laborales que tienen las mujeres.	Pág. 17.
2.3. La lucha de las mujeres por la defensa de sus derechos y la defensa del trabajo	Pág. 19.
CAPÍTULO 3. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS LABORALES DENTRO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL (el área de Movimientos de Personal)	Pág. 23.
3.1. La participación de las mujeres dentro de los espacios laborales.	Pág. 23.
3.2. El Consejo de la Judicatura Federal	Pág. 26.
3.3. Mujeres Dentro del Consejo de la Judicatura Federal. En el área de movimientos de personal	Pág. 27.
3.4. Acciones Afirmativas a favor de las mujeres dentro del Consejo de de la Judicatura Federal	Pág. 33.
3.5. Las voces de las compañeras de movimientos de personal	Pág. 35.
REFLEXIONES FINALES	Pág. 41.
CONCLUSIONES	Pág. 44.
ANEXOS	Pág. 47.
REFERENCIAS	Pág. 50.
REFERENCIAS DE LAS FIGURAS	Pág. 53.

INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo busca evidenciar la situación que viven las mujeres en el Consejo de la Judicatura Federal (en adelante CJF) , específicamente en el área de Movimientos de Personal ya que el papel que desempeñan ha cobrado importancia no sólo en el ámbito laboral, sino también en la transformación de la percepción de género en el entorno profesional. y a partir de ahí reconocer el esfuerzo y la dedicación que ponen en sus áreas de trabajo

A pesar de que, la participación de las mujeres dentro de los espacios laborales ha ido en aumento y han llegado a ocupar cargos de alto rango, también es cierto que aún existen desigualdades que en algunos casos se convierte en terreno fértil para que existan discriminación e incluso violencia en contra de las mujeres dentro de los espacios de trabajo.

En el primer capítulo titulado “La raíz del problema sobre las desigualdades: Aproximaciones conceptuales” se hará referencia a los conceptos de sexo, género y división sexual del trabajo, puesto que, a partir de estos conceptos, aún se siguen confundiendo el concepto de sexo y de género y se consideran como sinónimos. Y, a partir del concepto de división sexual del trabajo, se tendrá una idea más clara de cómo ésta ha puesto a las mujeres en un lugar secundario en las sociedades y se ha utilizado para que las mujeres que deciden tener una participación en el ámbito laboral también se sometan en sus hogares ya que esperan que cumplan sus labores dentro de sus centros de trabajo, sino que también deben cumplir con las labores dentro del hogar.

En el segundo capítulo titulado “El papel transformador del trabajo en la vida de las mujeres” se hará referencia al trabajo, más allá de ser considerado como una actividad que tiene una finalidad productiva, debe ser considerado un derecho humano. Hay que recalcar que el derecho al trabajo ha transformado la vida de las mujeres ya que no solamente es para beneficio propio, sino también para sus familias.

Es pertinente mencionar que en este capítulo se hace referencia de manera breve, a las luchas que han sido encabezadas por las mujeres gracias al movimiento feminista, y con ello, se han empezado a romper las barreras para que exista una igualdad entre hombres y mujeres.

Finalmente, el tercer capítulo titulado “La participación de las mujeres en los espacios laborales dentro del CJF, en el área de Movimientos de personal” se referirá a la participación de las mujeres dentro de este centro de trabajo.

Donde primero, se revisará qué es el CJF, para revisar la participación que desempeñan las mujeres en el área de movimientos de personal, también se hará mención a algunos testimonios de compañeras de trabajo que me compartieron sus experiencias dentro del área de Movimientos de Personal.

Con todo, el CJF también se ha encargado de que se implemente la perspectiva de género en beneficio de las y los trabajadores de este órgano gracias a las modificaciones dentro de su Ley Orgánica y la implementación de circulares para poder erradicar la desigualdad, al discriminación y la violencia que, por desgracia, las mujeres se ven más vulneradas dentro del ámbito laboral.

JUSTIFICACIÓN

En cuanto a las ciencias políticas, se necesitan realizar más trabajos de este tipo, ya que si bien, se tienen trabajos que muestran la promoción de espacios laborales con enfoque de derechos humanos. Se van dejando de lado, los temas que afectan a las mujeres que también son parte de la sociedad y todavía existen brechas dentro de las teorías, que generalizan y no toman en cuenta la visión de las mujeres.

En lo referente a la administración pública, es importante porque al entender cómo el trabajo juega un papel transformador en la vida de las mujeres, las instituciones pueden desarrollar políticas públicas y prácticas laborales más justas y equitativas, con la finalidad de fomentar un ambiente de respeto a los derechos humanos.

De tal suerte, el realizar este trabajo es una manera de aportar un poco a los estudios feministas, y a que se realicen más trabajos que visibilicen las problemáticas que viven las mujeres día con día, y que no se les ha tomado la importancia debida. Asimismo, al abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres trabajadoras, se pueden diseñar estrategias y programas que promuevan una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral, lo cual es un paso trascendente para lograr una sociedad más equitativa y justa en general.

De manera personal, este trabajo me permitió tener una visión desde un punto de vista de las mujeres porque es importante reconocer la labor que desempeñan las mujeres, pero también es importante poner sobre la mesa las problemáticas sobre la desigualdad entre mujeres y hombres. Y de qué manera se ha implementado un enfoque de género y de igualdad.

METODOLOGÍA

La investigación feminista permite que las problemáticas sociales se puedan ver desde diversos enfoques, tales como sistema patriarcal, la desigualdad de género, los roles de género, etcétera. En palabras de Sandra Harding (1988) “Durante las dos últimas décadas las investigadoras feministas han planteado desafíos radicales a los análisis que la ciencia social hace de las mujeres, de los hombres y de la vida social en su conjunto” (P. 9).

Lo anterior cobra relevancia ya que existen diversos puntos de vista, sin embargo, las sociedades se han construido desde una visión masculina, dejando de lado la perspectiva de las mujeres. En realidad, las sociedades están en constante cambio, por tanto, no se puede explicar la realidad desde un punto de vista. En palabras de Maribel Ríos (2010):

La visión de género implica reconocer que socialmente existe un conjunto de ideas, representaciones y creencias basadas en que hay cosas propias de hombres y de mujeres. Esta separación y distinción de papeles masculinos y femeninos provoca la participación diferenciada, jerárquica y desigual dentro de las instituciones sociales políticas y económicas (P. 189).

Por lo que la presente investigación será realizada a través de una perspectiva feminista, para poder explicar la participación que tienen las mujeres dentro de los espacios laborales. Y, abrir paso a nuevas investigaciones y romper esa barrera de que el crear conocimiento es exclusivamente para los hombres.

a) Descripción del problema

Para comprender la búsqueda por la igualdad de género y promover un ambiente de trabajo que respete y promueva los derechos humanos, especialmente en instituciones gubernamentales como el Consejo de la Judicatura Federal, es necesario comprender cómo la dinámica laboral impacta en las vidas de las mujeres trabajadoras.

Por esta razón, el problema de investigación se centra en analizar la relación entre el trabajo con potencial transformador y la protección de los derechos humanos con una perspectiva de género, especialmente en el área de Movimientos de Personal en el Consejo de la Judicatura Federal.

b) Preguntas de investigación

- ¿De qué manera influyen los factores que propician la división sexual del trabajo, para la creación de espacios laborales libres de estereotipos y roles de género?
- ¿De qué manera influye el papel transformador del trabajo, desde una perspectiva de género y enfoque de derechos humanos a favor de la mujer trabajadora?
- ¿Qué desafíos tienen las mujeres trabajadoras del área de movimientos de personal dentro y fuera del Consejo de la Judicatura Federal?

c) Objetivos

- Reconocer los factores que propician la división sexual del trabajo, identificando sus causas para la creación de espacios libres de estereotipos y roles de género.
- Conocer el papel transformador del trabajo, a partir de identificarlo decente; para respetar la dignidad y el bienestar de la mujer trabajadora.
- Reconocer la importancia que tiene la participación de las mujeres en el ámbito laboral, dentro del Consejo de la Judicatura Federal, específicamente en el área de movimientos de personal.

d) Hipótesis

Las diferencias entre sexo género y la división sexual del trabajo refuerzan las normas sociales que asignan roles y estereotipos de género específicos. Esta división contribuye a la perpetuación de estructuras de poder desiguales en el lugar de trabajo, donde todavía se considera que los hombres tienen más probabilidades de ocupar puestos de alto nivel y deben demostrar su capacidad para ocuparlos.

Dentro de estos espacios se encuentra el área de "Movimientos de Personal" del Consejo de la Judicatura Federal, donde las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales y discriminación y para colmo, tienen que equilibrar el trabajo con su vida personal. Por lo tanto, comprender el derecho al trabajo desde una perspectiva de género y derechos humanos puede actuar como catalizador para lograr la igualdad de género.

MARCO CONCEPTUAL

Existen distintos métodos y técnicas que sirven para recabar información, que permiten crear conocimiento. Sandra Harding (1988) menciona que “un método de investigación es una técnica para recabar información (o manera de proceder a recabarla)” (p. 11). Por ello, recabar la información se necesitan distintos elementos que en muchas ocasiones solamente muestran una parte de la historia.

La situación actual crea muchos obstáculos para las mujeres que desean ingresar al lugar de trabajo público, ya que además de las tareas asignadas en el trabajo, también tienen que realizar tareas y responsabilidades domésticas. Por ello, para explicar el problema de investigación se hará uso del conocimiento situado que es una herramienta que ayuda a la construcción del conocimiento, desde una perspectiva de las mujeres. Haraway (en Montenegro y Pujol 2003) sostiene que:

El conocimiento se crea a partir de conexiones parciales entre posiciones materiales y semióticas (en el que intervienen actores – y actantes – humanos, tecnológicos, “naturales”, híbridos...). Estos conocimientos son parciales ya que surgen a partir de las circunstancias semiótico - materiales de las posiciones y articulaciones particulares que están en continua transformación. Desde diferentes posiciones de sujeto se viven diferentes realidades. (P. 303)

A partir del conocimiento situado, se tiene una opción para la creación de conocimiento, a partir de las problemáticas surgidas en torno al papel que desempeñan las mujeres en el área de Movimientos de Personal en el Consejo de la Judicatura Federal.

En relación con lo anterior, el conocimiento situado servirá porque se estará revisando un área específica de una dependencia de gobierno, recabando los documentos, escuchando a otras compañeras de trabajo y desde mi percepción como trabajadora y también como mujer.

CAPITULO 1 LA RAÍZ DEL PROBLEMA SOBRE LAS DESIGUALDADES: APROXIMACIONES CONCEPTUALES

A lo largo del tiempo las diferencias entre mujeres y hombres se han convertido en factores causantes de discriminación y desigualdad mismos que las mujeres experimentan en distintos lugares, incluyendo el ámbito laboral. Uno de estos factores se debe a la confusión constante entre las categorías de sexo y género que se consideran como uno mismo.

Pensar que las mujeres deben llevar a cabo las tareas del hogar y el cuidado de la familia, por el simple hecho de serlo es una de estas confusiones que se han desarrollado dentro de las sociedades por lo que, estas percepciones que se tienen sobre los conceptos de sexo y género son pieza clave para crear estereotipos y roles de género, que definen el desempeño de las mujeres en la realización de sus labores.

Por ello, es importante mencionar las diferencias entre ambas categorías, así como la repercusión que tienen los roles y estereotipos de género que limitan la intervención de las mujeres en el espacio público, incluyendo el ámbito laboral, obstaculizando el respeto y la garantía de sus derechos.

1.1 Sexo y Género

Cuando se está esperando a un bebé, lo primero que buscan saber los padres cuál es su sexo, y así empezar a decorar la habitación; rosa si es niña o azul si es niño, al igual que la ropa, incluso sus juguetes, marcando la diferencia entre niñas y niños. Se cree que al nacer siendo hombre o mujer, se determinan situaciones en relación a la existencia humana; o sea, si se nace siendo mujer, en automático tu deber será proteger

y estar al cuidado de la familia y del hogar. De ahí que, si naces hombre, tu deber será trabajar y proveer a la familia para que puedan vivir cómodamente. Sin embargo, es necesario comprender la diferencia entre sexo y género para entender cómo se van construyendo las ideas en base a estos conceptos.

Por un lado, el Instituto Nacional de la Mujeres (2007), INMUJERES define el sexo como: “el conjunto de diferencias biológicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres” (P. 119). Dicho de otro modo, el sexo se refiere se refiere a las características biológicas que tienen que ver con la genética, las hormonas y los órganos sexuales (internos y externos) que distinguen a las mujeres (hembras) de los hombres (machos).

Por otro lado, el género se establece como un sistema de expresiones y prácticas asignados por la sociedad a partir de las diferencias entre los sexos. Con la finalidad de construir lo que se piensa como propio de las mujeres (lo femenino) y lo propio de los hombres (lo masculino). Lucía Raphael (2017) menciona que “el género hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades asignados por el hecho de ser hombre y ser mujer, y a las relaciones socioculturales [...]. Estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente construidos” (P. 11).

Desde los constructos sociales, las ideas y los papeles asignados en torno a la relación sexo y género marcan estas desigualdades y se cruzan con otras que vulneran a las minorías y experimentan distintas formas de desigualdad y se les discrimine hostilmente ya que, tienden a modificarse con el tiempo.

Las sociedades han sentado las bases sobre cómo deben ser las personas, cuál debe ser su aspecto y cómo deben comportarse en la sociedad, según el cuerpo; pero siempre, desde una perspectiva general que se tiene del ser humano y olvidándose de las necesidades del otro. Por ello, además de las diferencias entre los sexos, se deben aceptar a las personas desde la dignidad para poder crear y fortalecer vínculos que fortalezcan la equidad y la igualdad de las personas.

1.2 Estereotipos y Roles de género

Hoy en día, tanto mujeres como hombres realizan tareas que la sociedad ha establecido como “ideales” y que cumplan con las expectativas que se imponen implementando roles y estereotipos de género instaurando estructuras sociales que reglamentan los comportamientos y la forma de conducirse de las personas en cuestión de género dentro de la sociedad.

Estos ideales se encuentran presentes en distintas esferas que, concretan el crecimiento tanto personal, como el laboral y el profesional de los seres humanos. De ahí que, Maccoby (en Marta Lamas, 2022) menciona que: “el papel o el rol de género se forma a través de las normas y prescripciones que dictan en la sociedad y la cultura a partir del comportamiento femenino o masculino” (P. 58). En otras palabras, el papel que desempeñan los seres humanos se basa en modelos de conducta en relación con el género, y representan las tareas y labores; que son asignadas a mujeres y hombres; además que ordenan el modo de comportarse dentro de las sociedades y a través del tiempo.

Por consiguiente, se tienen distintas creencias con relación a las tareas realizadas por mujeres y hombres en las sociedades. Como ejemplo, se cree que las mujeres tienen la responsabilidad total de realizar las labores domésticas y estar al cuidado de la familia (espacio privado) y, los varones sean los encargados de mantener la economía de la familia, desenvolverse laboralmente y no deben mostrar debilidad ante situaciones difíciles (espacio público). De acuerdo con Silvia Federici (2013): “el trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo ya que estaba destinado a no ser remunerado” (P. 37).

En relación con lo anterior, los roles de género controlan las posibilidades de las mujeres y hombres para desenvolverse en el espacio público y privado, ya que los roles limitan sus capacidades. Por ello, es importante saber que los roles se van adquiriendo y se van aprendiendo cultural y socialmente, y los seres humanos deben de identificarlos y cambiar la percepción que tienen de ellos para que puedan modificarlos, se dignifique y se respete a las personas.

En conjunto con los roles, se presentan los estereotipos de género. Dicho por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ACNUDH (2024) los define como “una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres”.

En otras palabras, los estereotipos de género son las creencias rígidas que encasillan el cómo deben ser las mujeres y cómo deben ser los hombres esto tiene que ver con su forma de pensar, de actuar y de sentir. Éstos, generan efectos positivos o negativos en

las relaciones entre hombres y mujeres además de que favorecen el rechazo y la competencia entre mujeres haciendo que la desigualdad continúe de forma latente.

A partir de los roles y estereotipos de género se debe examinar el entorno para encontrar que lo que se relaciona con lo femenino, no tiene reconocimiento por parte de la sociedad; mientras que lo que se considera masculino si tiene este reconocimiento social.

Por consiguiente, hay que tener en cuenta que los roles y los estereotipos de género se tratan de construcciones sociales que generan desigualdades entre las personas en relación con su sexo y afecta el ejercicio de sus derechos. Estos deben de modificarse e incluso romperse para que todas las personas tengan las mismas oportunidades y se pueda llegar a una igualdad de derechos.

1.3 División sexual del trabajo

Hoy las actividades productivas entre hombres y mujeres no se dan igualitariamente, ya que a las mujeres se les sigue relacionando con el trabajo no remunerado dentro del hogar y, por otro lado, las actividades productivas y remuneradas, las realizan los hombres.

Resulta importante comprender el impacto que hay entre los estereotipos, roles de género y la división sexual del trabajo, ya que, a partir de ésta se va incrementando una brecha desigual para el ejercicio pleno de los derechos y los planes de crecimiento personal y profesional de las mujeres. Ana Amorós (1995) destaca que:

La división sexual del trabajo se traduce en la mayor parte de las sociedades en una jerarquización en cuanto a la valoración social y económica otorgada a las funciones que unas y otros desempeñan, valoración que se realiza en perjuicio de las mujeres, y que se traduce en una manifiesta desigualdad entre ambos sexos (P. 258).

La división sexual del trabajo se refiere a cómo las sociedades organizan las tareas que sus miembros deben desempeñar para que puedan funcionar y llegar al progreso ajustándose en relación al género de las personas. Además, que forma parte de los mecanismos de exclusión en los espacios privados y públicos que se han asignado a mujeres y hombres.

De ahí que el que una mujer busque incursionar en el ámbito laboral en el espacio público, genera obstáculos, ya que las mujeres no solo deben cumplir con las tareas asignadas en sus lugares de trabajo, también deben cumplir con las responsabilidades y tareas asignadas en sus hogares, por ejemplo, las labores domésticas y el cuidado de la familia.

Así pues, para que las mujeres tengan un trabajo decente y que las dignifique, se tiene que buscar la manera de que el Estado incluya en sus legislaturas políticas públicas enfocándose en la perspectiva de género y en los derechos humanos, para que se aminoren dichas desigualdades.

CAPÍTULO 2. EL PAPEL TRANSFORMADOR DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS MUJERES

Hasta ahora, el rol que las mujeres desempeñan en sus lugares de trabajo ha cobrado relevancia puesto que más allá de lograr su independencia económica, es una manera de buscar la igualdad de oportunidades y, aunque todavía se considera que el trabajo de las mujeres corresponde a la esfera privada (el trabajo reproductivo no remunerado); y para los hombres corresponde al ámbito público (el trabajo productivo y remunerado). Por ello, se tienen que reconocer los roles de género y eliminar la división del trabajo ya que generan conflictos a las mujeres que se encuentran trabajando en el ámbito público.

De ahí, la importancia de que se construyan espacios de trabajo libres de violencia y que promuevan el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, el propósito de estas actividades del ámbito laboral es transformar la vida de las personas trabajadoras, a sus familias y también dentro de la sociedad.

Esta transformación será en beneficio de las y los trabajadores dentro de sus áreas; siempre y cuando los objetivos, metas y relaciones laborales cuenten con un enfoque basado en los Derechos Humanos y se respete la dignidad humana.

2.1 La importancia de un trabajo decente y digno

Es importante mencionar ¿qué son los derechos humanos? Para responder a esta interrogante la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2018) enfatiza que “los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona”.

Dicho de otro modo, los seres humanos adquieren estos derechos al nacer y por lo tanto se deben respetar y proteger, sin excepción de sexo, religión, nacionalidad, lengua o cualquier condición de las personas. Además, que se establecen dentro de diversos marcos jurídicos, nacionales e internacionales.

Al reconocer los derechos humanos surgió también el derecho al trabajo, que se trata de todas las actividades de los seres humanos ya sean remuneradas o no y, que provoca una transformación en las sociedades. De ahí que a Ley Federal del Trabajo (2024) en su artículo 3 menciona que:

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes (P. 2).

Por ello, es importante mencionar que el derecho al trabajo es para todas las personas, y es responsabilidad del Estado, que se garantice en igualdad de condiciones, ya que el trabajo es una fuente de ingresos de cada persona, por ende, permite que tanto las personas trabajadoras como sus familias, puedan alcanzar un nivel de vida óptimos, y aunque, se reconocen derechos laborales, todavía hay brechas que marcan diferencias entre mujeres y hombres.

Resulta importante garantizar y salvaguardar los derechos de las mujeres, con respecto a la asignación de tareas en la esfera familiar y limitando su desempeño en el entorno laboral.

2.2 Dignidad y derechos humanos laborales que tienen las mujeres

Las actividades laborales desarrollan y engrandecen la distribución de los roles sociales, patrones de comportamiento, valores y normas de las y los trabajadores, permitiendo que las personas se involucren en la vida social. Por consiguiente, el trabajo debe ser considerado desde una perspectiva de derechos humanos, ya que es el medio para facilitar el acceso y el ejercicio de otros derechos que puedan enriquecer las condiciones económicas, sociales y culturales de las trabajadoras, trabajadores y sus familias.

Por ello, existen mecanismos que reconocen el trabajo como un derecho humano, y que la Organización de las Naciones Unidas (1966), a través del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en su Artículo 6 enfatiza que “los Estados parte, deben reconocer el derecho al trabajo, para que todas las personas trabajadoras tengan la posibilidad de ganarse la vida mediante un trabajo digno, además de garantizar la formación profesional y técnica”. Así pues, las personas que se encuentran en la búsqueda de un trabajo esperan que puedan desarrollar sus habilidades y además de satisfacer sus necesidades básicas y con ello, mejorar su estabilidad física y mental.

De ahí la importancia de tomar en cuenta las condiciones que sirvan para contribuir el desarrollo de las y los trabajadores tomando en cuenta su dignidad y el respeto por sus derechos. Por consiguiente, el trabajo decente y digno busca el bienestar de las mujeres dentro del ámbito laboral, y es importante que se implementen políticas públicas que fomenten la perspectiva e igualdad de género.

Con la finalidad de alcanzar la armonía y el desempeño de los derechos laborales de las mujeres dentro de los espacios laborales es pertinente saber la Ley Federal del Trabajo (2024) en su Artículo 2 considera que el trabajo decente y digno es “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador [...] y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo” (P. 1).

Por ello, el trabajo decente y digno debe aceptar y fomentar el desarrollo personal y colectivo de todas las personas; permitiendo satisfacer sus necesidades y las de sus familias. Sin embargo, las normatividades nacionales e internacionales no hacen distinción entre hombres y mujeres, ya que su lenguaje es muy genérico, haciendo que los derechos de las mujeres sean vulnerados incluyendo sus derechos laborales.

Por ello, existen otros instrumentos normativos que hacen hincapié para garantizar los derechos de las mujeres, uno de estos instrumentos se encuentra estipulado en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la CEDAW (1979) y en su artículo 11 menciona que:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
 - a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
 - b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
 - c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

Como ya se mencionó, el trabajo decente debe contener ciertos parámetros que permitan el confort y la dignidad de las personas trabajadoras y sus familias, siendo esencial que la vida laboral sea compatible con la vida familiar. Por ello, se requieren condiciones de

seguridad, ambiente libre de violencia, seguridad social y que las personas trabajadoras tengan libertad de expresión.

Hay que resaltar, que en las relaciones laborales se debe contemplar el enfoque basado en derechos humanos, perspectiva e igualdad de género, para que se pueda acceder a un trabajo decente y que dignifique las condiciones de subsistencia de las trabajadoras, trabajadores, sus familias y la sociedad.

Para que esta armonía sea posible, todo empleo debe contar con políticas que sean favorables para la familia; por ejemplo, deben contemplar el respeto a las jornadas laborales, salarios justos que cubran las necesidades de la familia, servicios de salud de calidad, contar con incapacidades y licencias de paternidad y maternidad, el derecho al descanso entre otras.

Finalmente, el derecho al trabajo abre la posibilidad de acceder a otros derechos, y el no garantizar este derecho restringe el acceso a otros derechos humanos. Por ello, debe recordarse que las mujeres han luchado para que sean reconocidos sus derechos, a favor del bienestar y con ello tener mejores oportunidades de empleo para ellas y sus familias.

2.3 La lucha de las mujeres por la defensa de sus derechos y la defensa del trabajo

A través del tiempo, el rol que desempeñan las mujeres se ha invisibilizado acrecentando las desigualdades, la discriminación e incluso la violencia que se sufre día tras día por el simple hecho de ser mujer.

Desigualdades que excluyen, discriminan y violentan a las mujeres encasillándolas dentro del espacio privado, al cuidado de la casa y la familia. Sin embargo, visibilizar las

desigualdades no ha sido una tarea fácil y, las luchas encabezadas por mujeres se han convertido en un parteaguas para sacar a luz esta exclusión, logrando así el reconocimiento de sus derechos, por ejemplo, el derecho a la educación, al trabajo, al voto y a la participación política.

Así pues, cuando se habla sobre el movimiento feminista debe ser considerado más que un movimiento social, puesto que, éste se ha convertido en la voz de las personas en situación de vulnerabilidad y ha hecho temblar al sistema de dominación patriarcal, ya que lo que busca, es la igualdad entre los seres humanos, sin que uno sea más que otro.

Por esta razón surge el feminismo que para Nuria Varela (2013) es considerado como: “una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas” (P. 10)

Por esta razón, el movimiento feminista se ha encargado de hacer visible lo invisible, gracias a estas luchas salen a relucir problemáticas que afectan no solamente a las mujeres, sino a los grupos minoritarios y que son más vulnerables a ser sometidos por el sistema patriarcal. El feminismo no sólo se ha convertido en un movimiento social por y para mujeres, sino, ha sido una lucha constante contra un sistema que no solamente busca oprimir e invisibilizarlas y que también, oprime e invisibiliza a otros grupos que rompen con las reglas establecidas, para que las sociedades puedan convivir en paz.

Gloria Luz Alejandre (2022) expone que “el feminismo nace como teoría crítica reivindicativa de todas las formas de opresión que han vivido las mujeres a lo largo de la historia de la humanidad y que no han sido reconocidas en ninguna de sus esencias y

presencias” (P. 147). Dado que, esta lucha cuestiona cómo es que las mujeres han sido oprimidas e invisibilizadas a través del tiempo. Se han reconocido sus derechos sociales, educativos económicos y civiles; por ejemplo, las mujeres sufragistas que exigían su derecho al voto. Y, que años más tarde este movimiento cobró más fuerza.

Gracias al movimiento feminista se han logrado cambios culturales y sociales. Aunque el movimiento feminista ha visibilizado las desigualdades y también ha luchado por la igualdad de derechos, un ejemplo de esta lucha es que en la actualidad se han promulgado leyes y tratados que enuncian la igualdad entre hombres y mujeres, además del reconocimiento de sus derechos humanos.

Amelia Valcárcel (2004) menciona que: “el feminismo ha sido y es esa suma de acciones contra corriente, de rebeldías y afirmaciones, que tantas mujeres han hecho y hacen sin tener para nada la conciencia de ser feministas” (P. 39).

Sin embargo, esta lucha no ha sido una tarea fácil, ya que se han enfrentado a distintos obstáculos puesto que se ha luchado por la igualdad; incluso el que las mujeres exijan el reconocimiento de sus derechos contribuye a que se ponga sobre la mesa el papel que las mujeres desarrollan en el ámbito laboral y que todo ha sido posible gracias a los movimientos sociales, donde las mujeres son las protagonistas.

Se podría decir que las luchas protagonizadas por mujeres para el reconocimiento de sus derechos han dado grandes cambios dentro de las sociedades; sin embargo, aún existen brechas que impiden que haya una igualdad entre mujeres y hombres, ejemplo de ello es que las mujeres además de cumplir con su jornada laboral también tienen que cumplir con otra jornada de trabajo no remunerada dentro de sus hogares.

Lo que significa que, el feminismo ha cobrado fuerza a través del tiempo, ya que no solamente era un movimiento, sino que era una lucha protagonizada por mujeres que se oponían a la desigualdad, la opresión y la exclusión machista, cuestionando el rol impuesto socialmente por el simple hecho de ser mujeres. Por tanto, gracias al movimiento feminista, se han reconocido sus derechos humanos, incluyendo el derecho laboral.

Hoy en día, las mujeres pueden ser maestras, sociólogas, ingenieras, incluso pueden ocupar cargos públicos dentro de las instituciones gubernamentales. Ejemplo de ello, es que por primera vez una mujer sea Ministra Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y también, por primera vez una mujer pueda ser elegida para ser Presidenta de México. Para que las mujeres puedan disfrutar de estos derechos, se ha tenido que luchar para que su voz sea escuchada en todo el mundo.

Por tanto, su participación dentro de los espacios laborales debe considerarse un derecho humano fundamental, ya que abre las puertas a otros derechos que garantizan el bienestar de las personas trabajadoras, especialmente las mujeres, su entorno familiar y social.

CAPÍTULO 3. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS LABORALES DENTRO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, EN EL ÁREA DE MOVIMIENTOS DE PERSONAL.

Hablar de la participación que han tenido las mujeres en el mundo laboral se ha convertido en un tema importante, puesto que se empieza a reconocer su capacidad para desempeñarse y ocupar cualquier cargo ya sea dentro de una empresa o en una dependencia de gobierno, además que se respetan y se protegen sus derechos humanos, ya que el derecho a trabajar conlleva a que las mujeres puedan gozar de más derechos, que son en beneficio de ellas mismas y de sus familias.

Sin embargo, la brecha de género aún sigue beneficiando a los hombres, ya sea ocupando lugares de alto rango incluso que tengan una remuneración económica más elevada a diferencia de las mujeres vulnerando sus derechos humanos, además de que, dentro del ámbito laboral, las mujeres pueden ser discriminadas e incluso violentadas por sus superiores. Por ello, el trabajo más que ser una actividad que realizan los seres humanos, debe ser un espacio que se respete y se dignifique a las mujeres creando espacios libres de violencia.

3. 1. La participación de las mujeres dentro de los espacios laborales

Históricamente las mujeres han confrontado diversas barreras para ingresar en el ámbito laboral y avanzar en sus carreras. Sin embargo, en las últimas décadas su participación ha aumentado significativamente, lo que ha dado lugar a importantes cambios sociales y económicos.

Ante ello, El banco mundial (2021) menciona que “la participación de la mujer en la actividad económica es fundamental para el crecimiento de la economía de cualquier país”. Por ello, la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral es de suma importancia tanto a nivel individual como colectivo. En el plano individual, trabajar brinda a las mujeres la posibilidad de desarrollar sus habilidades y talentos, lograr independencia económica y contribuir al sustento familiar. Además, el empleo proporciona estabilidad emocional y un sentido de realización personal.

A nivel colectivo, el papel que desempeñan las mujeres en el entorno laboral contribuye al crecimiento económico y social de un país, fomenta la diversidad y promueve la equidad de género. Reconocer y valorar el rol de éstas en el mundo laboral es imprescindible para construir sociedades más justas e igualitarias.

Aun así, la participación de las mujeres dentro de los espacios laborales debe ser considerado un derecho fundamental ya que marca la pauta al reconocimiento de otros derechos que garantizan el bienestar de las personas trabajadoras, especialmente para las mujeres; sus familias y la sociedad. Por consiguiente, el que las mujeres puedan ejercer sus carreras y poder entrar dentro del ámbito laboral, se ha dado gracias a las luchas por y para mujeres y al empoderamiento se han dado grandes cambios dentro de la sociedad.

Por ello es fundamental que el trabajo contenga un enfoque en derechos humanos, igualdad y perspectiva de género, para evitar que se vulnere la integridad y la dignidad de las mujeres trabajadoras.

Considerando que, la participación de las mujeres dentro del mercado laboral aún continúa teniendo diversas brechas, que a pesar de que ya existen normativas y se ha legislado para que se reconozca el trabajo igualitario entre hombres y mujeres, aún se continúa encasillando a las mujeres dentro de las labores del hogar, provocando un desgaste físico y psicológico.

El trabajo físico exigente, como limpiar, cocinar y cuidar a los niños, puede provocar fatiga física y lesiones. Además, la tensión mental que conlleva la responsabilidad de mantener una casa puede provocar estrés, ansiedad y agotamiento mental. Estos efectos impactan significativamente en la salud y el bienestar de una mujer. Tal como lo mencionan Silvia Pomar y Griselda Martínez (2007):

Aún, cuando el trabajo extradoméstico es deseado o necesario para sostener a la familia, la asignación social de áreas de responsabilidad no deja de condicionar la inserción laboral de las mujeres, ya que esto implica una doble jornada de trabajo al tener que conciliar su participación en el mercado de trabajo con las responsabilidades del hogar. (P. 102).

Se debe reconocer el esfuerzo y hasta ciertos sacrificios que hacen algunas mujeres para poder desempeñar su participación en el ámbito laboral, ya que la mayoría, no sólo se dedica a eso, algunas son estudiantes, o amas de casa. Y si bien no todas lo hacen, pero la mayoría después de sus roles laborales deben, realizar las tareas del hogar. En cualquiera que fuera el caso esto puede tener efectos físicos y emocionales en las mujeres.

Aunque la participación de las mujeres en nuestro país es bastante amplia ya que cada día continúan ocupando distintos espacios; es urgente y necesario que las mujeres continúen desarrollando sus capacidades, a través del uso de herramientas tecnológicas y haya una apertura para que puedan aprender otras actividades que no son

consideradas para las mujeres. Esto con la finalidad de que se incluya a las mujeres, en distintos espacios que en su mayoría son exclusivos para los hombres, ejemplo de ello es el campo de la construcción, oficios, incluso en distintas ingenierías, donde participan los hombres y no sólo en el espacio laboral.

Por tanto, es importante que se abran más oportunidades que incluyan a las mujeres dentro de sus empleos con salarios bien remunerados, además, de incluir herramientas para contrarrestar el acoso y hostigamiento laboral, a través de la creación de espacios libres de violencia, reduciendo las brechas salariales y de desigualdad, para construir una sociedad más equitativa y justa a favor de todas y todos.

3.2. El Consejo de la Judicatura Federal

Las mujeres día con día continúan ocupando espacios dentro del ámbito laboral. En México, las mujeres han ocupado lugares que anteriormente eran exclusivos para los hombres tanto en las empresas como en las dependencias de gobierno. Una de estas dependencias es el Consejo de la Judicatura Federal, lugar donde muchas mujeres día con día realizan labores administrativas.

Ante ello, la Suprema Corte de Justicia de la nación (2005) indica que “el Consejo de la Judicatura Federal es el órgano responsable de la administración, supervisión, disciplina y carrera judicial del Poder Judicial de la Federación con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación” (P. 75). Dicho órgano, cuenta con autonomía de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y es el encargado de realizar los movimientos administrativos de las trabajadoras y los trabajadores que están adscritos; además de vigilar que sean respetados los derechos de las y los trabajadores.

El CJF, es la institución que se encarga de la reglamentación y la administración del Poder Judicial de la Federación, en todo el país. Se estableció en 1994 y entró en funciones en 1995 siendo parte de una reforma constitucional con el fin de fortalecer la independencia y autonomía del Poder Judicial.

Con el propósito de crear un sistema que asegure la justicia y transparencia dentro del sistema judicial mexicano, así como fomentar la capacitación y profesionalización de fiscales y jueces. Desde que iniciaron sus funciones, El Consejo de la Judicatura Federal ha desempeñado un papel crucial para el progreso y consolidación del sistema judicial en México.

3.3. La participación de mujeres en Movimientos de personal

La participación de las mujeres dentro del sistema de justicia está aumentando, a pesar de las limitaciones sociales y culturales históricas, las mujeres se han destacado en una variedad de roles, incluso como juezas, magistradas y abogadas, entre otras especialidades.

Ahora bien, al tener más claridad sobre lo que es el CJF y la participación que tienen las mujeres, cabe mencionar que su participación ha sido pieza primordial para llevar a cabo las actividades que esto conlleva y, nos permite entrar en materia sobre el papel que desempeñan las mujeres dentro de la Dirección General de Recursos Humanos, específicamente, en el área de Movimientos de Personal, ya que no solamente la participación de las mujeres ha ido en aumento, sino que también se ha demostrado que las mujeres tienen la capacidad para ocupar cualquier cargo.

Su participación se considera esencial para fortalecer la equidad y la diversidad en la toma de decisiones jurídicas. Las mujeres han demostrado capacidad para ocupar puestos de autoridad y liderazgo y han aportado perspectivas ricas y únicas en la redacción de leyes y la resolución de conflictos.

Tal como se menciona en el portal del CJF (S/A) en el apartado género, “de 1995 a 2018, la proporción de juezas y magistradas a nivel federal no superaba el 20%. Haciendo visible el techo de cristal. Por ello, el CJF ha implementado medidas específicas para reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres”.

Considerando los antecedentes históricos de las mujeres en el Consejo de la Judicatura Federal, se puede destacar el aumento de su participación y aporte al sistema judicial. Durante muchos años, las mujeres se han enfrentado a importantes obstáculos que cuestionan los roles tradicionales que se les asignan en la sociedad y les dificultan la obtención de puestos en este campo.

Otra información se encuentra en el portal del CJF (S/A), en el apartado integración prioritaria (S/A) se menciona que “las plazas ocupadas en puestos judiciales se han incrementado en un 4.7% anual. El número de puestos fue de 10,854 en 1995 y 37,941 en 2021. Entre 1999 y 2002 hubo una tasa de crecimiento anual del 8.8%”. Esto se puede visualizar en las siguientes gráficas, (Figuras 2, 3 y 4):

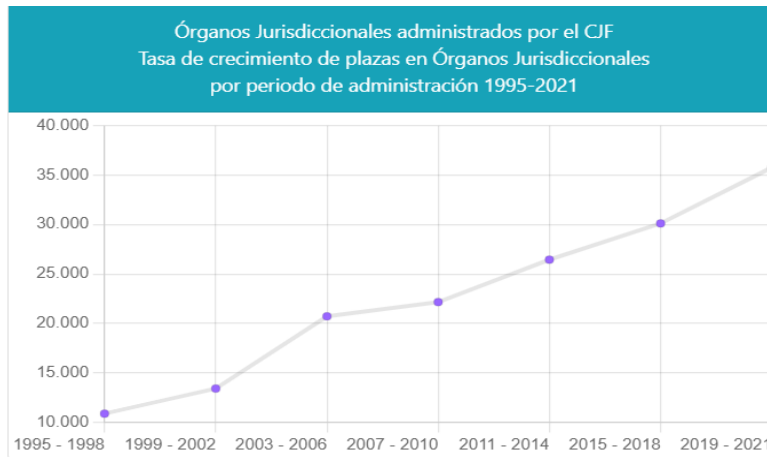


Figura 1. Órganos jurisdiccionales administrados por el CJF. Tasa de crecimiento de plazas en Órganos jurisdiccionales. Consejo de la Judicatura Federal

0

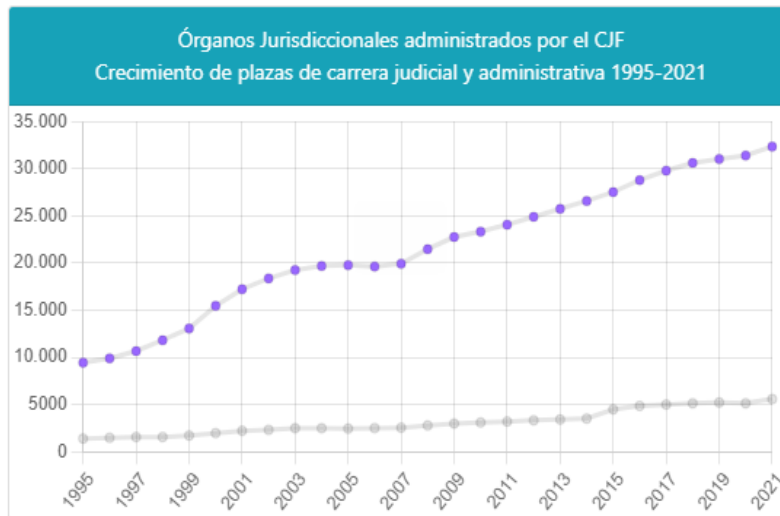


Figura 2. Órganos jurisdiccionales administrados por el CJF. Crecimiento de plazas de carrera judicial y administrativa. Consejo de la Judicatura Federal.

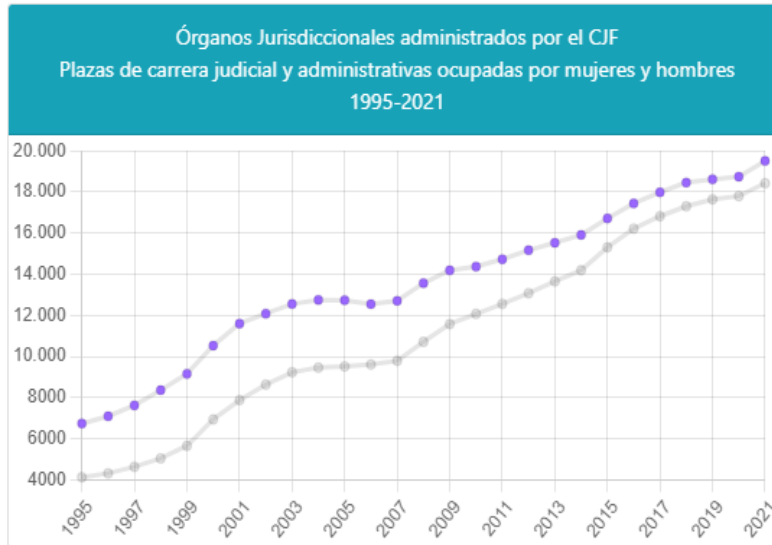


Figura 3. Órganos jurisdiccionales administrados por el CJF. Plazas de carrera judicial.

Consejo de la Judicatura Federal

Aunque la participación de las mujeres en el Consejo de la Judicatura Federal va en aumento, las mujeres enfrentan diversos desafíos y obstáculos. Uno de los mayores desafíos es que persisten los estereotipos y prejuicios de género en el ámbito judicial, lo que puede limitar las oportunidades de avance y desarrollo profesional. Además, la falta de representación femenina en puestos de liderazgo dentro del Consejo de la Judicatura es un obstáculo que debe superarse.

Es importante mencionar que, dentro del Consejo de la Judicatura Federal, se encuentra la Dirección General de Recursos Humanos (**ANEXO 1**): “se conforma de la siguiente manera: 1 Dirección General y 5 Direcciones de Área: Administración de Personal; Movimientos de Personal, Nómina; Control de Plazas y Gestión; Practicas Judiciales y Becas; así como la Unidad de Relaciones Laborales y la Coordinación Administrativa”.

Al tener en cuenta la conformación de la Dirección General de Recursos Humanos y el departamento de Movimientos de personal, se debe tomar en cuenta que dentro de este lugar se llevan a cabo las validaciones para que las y los trabajadores del Poder Judicial, puedan cobrar sus sueldos.

Además, el área de Movimientos de personal no tiene una definición específica, sin embargo, aquí se gestionan todos los procesos relacionados con el personal dentro de la institución. Su objetivo central es asegurar una adecuada administración y asignación de recursos humanos, así como garantizar el cumplimiento de las políticas y normativas laborales.

A través de este departamento, se realizan actividades como reclutamiento, selección, contratación, registro de empleados, gestión de nómina y beneficios, entre otros. El área de movimientos de personal juega un papel fundamental para el correcto funcionamiento y desarrollo del CJF.

Parte de las actividades que se llevan a cabo en esta área administrativa son: registrar los movimientos de personal, Altas, licencias médicas (ISSSTE), avisos de Licencia de Reanudación, de Reanudación por Suspensión, de Reinstalación, Prórrogas por Sustitución, Bajas, etcétera.

Dicha área está conformada por 24 mujeres y 10 hombres. En ésta, el papel que desempeñan las mujeres no solo se limita a las actividades que se realizan día con día en la oficina, ya que la mayoría son amas de casa, madres o tienen alguna actividad extra fuera del área de trabajo. Por si no fuera poco el que sean servidoras públicas no están exentas de que haya algún tipo de violencia de género hacia su persona.

La violencia de género se remonta a siglos atrás y es un problema arraigado en la desigualdad y la discriminación contra las mujeres. Otro gran desafío es conciliar la vida laboral y personal. Esto se debe a que a las mujeres a menudo les resulta difícil equilibrar las responsabilidades familiares con las exigencias del trabajo en el poder judicial federal.

A pesar de estos desafíos, las mujeres han demostrado su capacidad para luchar por sus derechos y desempeñar un papel importante en la administración de justicia. Como lo menciona la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (2017) “El Consejo de la Judicatura Federal deberá incorporar la perspectiva de género de forma transversal y equitativa, con el objetivo de garantizar que mujeres y hombres puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos en igualdad de condiciones” (P. 32).

Otro de los desafíos a los que las mujeres se enfrentan es conciliar la vida laboral y la vida personal. Esto se debe a que a las mujeres a menudo les resulta difícil equilibrar las responsabilidades familiares con las exigencias del trabajo en el Poder Judicial de la Federación. Por último, la disparidad salarial y la discriminación de género siguen siendo desafíos que deben abordarse para lograr la igualdad en todos los ámbitos.

A pesar de estos obstáculos, las mujeres han superado las adversidades y han demostrado su valía en el campo de la justicia. Teniendo en cuenta todos estos antecedentes, el área de Recursos Humanos, estipula en el apartado Misión dentro del Memorandum DGRH/1/2022 (**ANEXO 2**) que “el área del Consejo que participa en la administración de los recursos humanos para otorgar de manera eficiente las remuneraciones, derechos y servicios a las personas servidoras públicas a cargo de la Institución”.

Por ello, es que dentro del Consejo de la Judicatura Federal se ha implementado la perspectiva de género para poder combatir la violencia de género a través de las modificaciones dentro de su Ley Orgánica y la implementación de circulares, todos ellos para poder erradicar la discriminación, la desigualdad y la violencia que, por desgracia, afecta a las mujeres y se ven más vulneradas dentro del ámbito laboral.

3.4. Acciones Afirmativas dentro del Consejo de la Judicatura Federal

Con el fin de erradicar la violencia el Consejo de la Judicatura Federal ha adoptado diversas medidas para combatir y erradicar la violencia de género, mejor conocidas como acciones afirmativas, que buscan garantizar el respeto y el acceso a las justicia de las víctimas; implementando unidades para la prevención y resolución de este tipo de conflictos, que surgen dentro estos espacios.

En relación a lo anterior, El Consejo de la Judicatura Federal ha creado la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral y al Acoso Sexual (UPCVLAS), anteriormente Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual (UPCAS), la cual adquirió sus nuevas funciones tras el acuerdo del Pleno el 6 de junio de 2023. La Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual (UPCAS) y la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales (DGDHIGAI).

Aunque se cambió el nombre de la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral y al Acoso Sexual (UPCVLAS), solamente se revisará a la Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual (UPCAS). Ya que ésta, marcó un precedente en el Consejo de la Judicatura Federal en relación a las acciones afirmativas para el combate y erradicación de la violencia de género.

Esta Unidad Administrativa fue aprobada por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, el 27 de febrero del 2020. Pero no fue hasta el 1 de marzo del mismo año que entró en funciones. Dicha Unidad fue creada para efectuar estrategias para prevenir la discriminación, violencia sexual y de género, acoso y hostigamiento sexual a las personas trabajadoras del Consejo de la Judicatura Federal.

El Comunicado 09/2020 (2020), menciona que la UPCAS tiene las facultades para “Asesorar y dar seguimiento a los casos de acoso sexual y violencia de género, además de la prevención del acoso sexual y violencia de género”. Todo esto, con la finalidad de poder combatir y erradicar la violencia de género y acoso sexual dentro del Consejo de la Judicatura Federal. Además de, dar a conocer, atender los casos nuevos y anteriores a su creación y acompañar a las víctimas.

En su normatividad interna, existen acuerdos en los cuales también se menciona la prohibición de este tipo de conductas y a su vez el poder combatir y erradicar las mismas. Circular DGDHIGAI/09/2021, y del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma y adiciona diversas disposiciones, en relación con la obligatoriedad del “Curso género como herramienta para la igualdad” y del “Curso para generar espacios libres de violencia”, así como el Diario Oficial de la Federación (DOF).

La Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual (UPCAS) tiene como base los principios de justicia restaurativa, centrándose en la reparación del daño de manera integral adoptando la transversalidad durante todo el proceso que ofrezca. Además, explora las necesidades de las personas que han sido afectadas no sólo la víctima sino también la comunidad de personas que la rodean.

Haciendo que este tipo de acompañamiento se base en las relaciones humanas y así generar responsabilidad. Por ello, el reconocimiento que la violencia transgrede no solamente a las normativas o al servicio público, también afecta a las personas que han sido afectadas por la violencia y también a las personas que han cometido violencias.

Todo esto, con la finalidad de remover las barreras de acceso a la justicia y que las mujeres víctimas de violencia se garantice el acceso a la justicia, de ahí que deben establecerse reglas para valorar los testimonios de las víctimas, desde la perspectiva de género.

3.5 Las voces de las Compañeras de Movimientos de personal.

Anteriormente se mencionó la importancia del reconocimiento de las mujeres dentro de sus lugares de trabajo, y también que las mujeres pueden ocupar puestos importantes dentro de sus áreas de trabajo ha sido una lucha constante en contra de un sistema que continúa sometiendo a las mujeres, y cuando se piensa que ya se está llegando a la ansiada igualdad de derechos, salen a la luz las desigualdades que no permiten vivir en una sociedad igualitaria.

Uno de estos lugares de trabajo, donde la participación de las mujeres ha sido el área de Movimientos de Personal, donde muchas mujeres llevan a cabo distintos tipos de labores, validando los movimientos para que las y los trabajadores puedan cobrar sus sueldos, además de revisar las licencias (médicas, de maternidad y paternidad). Y aunque el presente trabajo ya mencionó las actividades realizadas, y las acciones afirmativas, es importante tener el testimonio de algunas compañeras de trabajo.

Por ello, incluir el testimonio de algunas compañeras que trabajan en el área de Movimientos de Personal proporciona una nueva perspectiva sobre la participación de las mujeres en el espacio laboral. A continuación, se incluyen algunas opiniones que han tenido algunas compañeras que agradezco su apoyo. Sin embargo, sus nombres no serán mencionados por su seguridad.

Compañera 1

“Cuando entré a trabajar al Consejo, no había tanta apertura con el tema del género, a lo único que aspirábamos las mujeres en el área de movimientos de personal, era a la licencia por maternidad. Y ni siquiera se pensaba que una mujer fuera la Directora General de Recursos Humanos.

Estos cambios se han dado poco a poco, ahora las compañeras que tienen niños pequeños pueden pedir permiso para llegar tarde y así poder estar presentes en las actividades de sus hijos. Soy madre soltera y mi mamá me ayudaba a cuidar a hijo y pues me perdí muchos momentos cuando mi hijo era pequeño porque no había esta apertura.

En lo personal, el trabajar en movimientos de personal me ha dado muchas satisfacciones, pude estudiar una licenciatura y así poder ascender a una jefatura, tenemos buenas prestaciones y he podido apoyar a mi hijo con sus estudios. Sin embargo, hay una carga muy pesada en el trabajo ya que no se respetan los horarios de las jornadas laborales porque si hay un trabajo especial, debes salir más tarde y todavía tienes que llegar a tu casa para poder hacer las labores dentro de tu hogar para que tu familia no se sienta descuidada”.

Compañera 2

“Tengo poco más de 5 años de haber entrado a trabajar al Consejo, vivo con mi mamá y con mi hermana, entré realizando mi servicio social en el área de movimientos de personal. Al principio solamente validaba las licencias médicas, después me cambiaron a áreas administrativas.

Por lo que las validaciones se deben realizar al momento en que llegan para que las y los trabajadores puedan cobrar sus sueldos. En ocasiones me he sentido víctima de violencia por parte de los coordinadores que envían los movimientos para validar, ya que en su mayoría son hombres y te ven como si fueras inferior o no supieras realizar tu trabajo. Además del acoso que varias compañeras hemos recibido, por parte de los líderes del sindicato y los mismos coordinadores que nos hacen sentir incómodas.

A raíz de esas situaciones, he pensado en renunciar, pero soy el sostén de mi familia y no me puedo dar el lujo de perder las prestaciones que tenemos como el seguro de gastos médicos, que mi mamá ocupa porque es diabética y mi hermana es menor de edad y acude a la escuela. Mi mamá y mi hermana se ocupan de las labores en el hogar, entre semana y yo me ocupo de eso los fines de semana.

Me da gusto que por fin se haya abierto una unidad a la que se pueda acudir para poder quejarnos de esas conductas que los compañeros tienen hacia nosotras que, aunque se han dado cursos sobre perspectiva de género, aún siguen tratándonos como si fuéramos inferiores. Por eso, considero que esta unidad debe servir para hacer valer nuestros derechos ya que todas y todos merecemos el mismo respeto”.

Compañera 3

“Tengo 27 años de haber entrado al Consejo, en el área de movimientos de personal, he estado en distintos puestos, pero a pesar de mi experiencia laboral no me han dado una jefatura, porque no tengo una licenciatura. Gracias a este trabajo he podido apoyar a mi esposo con los gastos de la casa y de mis hijos.

Mis suegros se hicieron cargo de mis hijos y los cuidaban mientras mi esposo y yo trabajábamos. Y como no había tantos permisos para faltar, más que para una urgencia, me perdí de varios eventos. Pero me siento orgullosa porque, aunque me perdí muchos momentos, pude apoyarlos con sus estudios.

Esto del género es muy reciente para mí, ya que anteriormente la mayoría de los hombres eran los que ocupaban los cargos más altos, y aunque ya hay más apertura con lo de la igualdad y la paridad, y las mujeres ya pueden ocupar cargos altos, también se les ponen muchas trabas porque deben de acreditar que son licenciadas y también deben de acreditar que tienen la capacidad para llevar las riendas de una jefatura. Incluso, fue nuevo que escogieran a una mujer como Ministra Presidenta de la Suprema Corte y que también una mujer, tomara las riendas de la dirección general.

En lo personal, trabajar en movimientos de personal ha sido una experiencia gratificante, porque después de muchos años de convivencia, todas y todos se convierten en parte de tu familia. Y el que ya exista una unidad que apoya a las mujeres víctimas de discriminación, acoso y/o violencia, es de gran ayuda para que exista un trato igualitario y se tomen las medidas necesarias en contra de los acosadores”.

Compañera 4

“Entré a trabajar al Consejo hace un año, en el área de movimientos de personal, estoy en el área de quinquenios; el trabajo ha sido pesado ya que muchos compañeros se han retirado y se está haciendo una reestructuración en esta área. En comparación de varias compañeras y compañeros soy nueva dentro del área.

En ocasiones siento que las jornadas laborales son muy extensas, puesto que, si llega algún trabajo especial, a veces salimos a después de las 10 de la noche y como mujeres nos podemos ver vulneradas, y a otro día, tenemos que llegar a tiempo para realizar nuestras labores. Soy mamá soltera y mi hija es pequeña por lo que mis suegros me ayudan en las mañanas y mi pareja ejerce su paternidad en la tarde – noche que llega de trabajar. Sin embargo, cuando llego de trabajar, tengo que realizar mis labores del hogar y preparar las cosas de mi hija para llevarla a otro día temprano a casa de mis suegros.

Aunque este trabajo tiene buenas prestaciones, es muy demandante ya que en ocasiones los servidores (hombres) son muy groseros y llegan a faltarnos al respeto porque hacen reclamos y si no hacemos lo que quieren, nos amenazan con acusarnos con la directora general o con levantar un acta administrativa. Por lo que, de alguna manera seguimos siendo vulnerables y víctimas de violencia en el trabajo, ya que demeritan nuestro trabajo y en ocasiones la subdirectora, el subdirector o la jefa de movimientos, les dan la razón a estos servidores qué en ocasiones, nada más están ocupando un puesto, sin saber si quiera las normativas”.

Compañera 5

“Entré a trabajar al Consejo hace 7 años, hasta hace un año, vivía con mi madre y mis hermanos. Porque tuve que buscar un lugar para vivir más cerca del trabajo, ya que el desgaste físico y emocional por la jornada laboral y el trayecto hacia mi casa eran muy extenuantes. Además, que me daba ansiedad el viajar de noche y sentirme expuesta y vulnerada.

Estar trabajando en el área de movimientos de personal me ha dado muchas gratificaciones personales. Pero, también es cierto que en ocasiones las jornadas laborales son muy extensas. Aunado a esto, tengo que llegar a preparar mis cosas para otro día de nueva cuenta irme a trabajar.

Aunque ya vivo más cerca del trabajo, no les he comentado a mis jefes esta situación porque obviamente lo ocupan de pretexto para que te carguen la mano y salgas más tarde, con el pretexto de ponerte la camiseta y dar el extra, para que te tomen en cuenta para una jefatura. Sin embargo, la experiencia laboral no sirve, solamente debes tener un título, y más si eres mujer.

Aunque ya hay más mujeres ocupando cargos dentro de esta área, todavía hay hombres que nos tratan como si fuéramos inferiores a ellos. Además de eso, continuamos siendo víctimas de acoso ya que también se sienten con el derecho de hablarnos como si tuviéramos una relación estrecha de amistad, haciéndonos sentir incómodas dentro de nuestra área de trabajo. Y aunque ya hay cambios a favor de nosotras, el que abrieran una unidad en contra del acoso y nos dieran un curso sobre violencia, no nos garantiza que podamos estar seguras en nuestro lugar de trabajo”.

REFLEXIONES FINALES

Hablar sobre violencia no es un tema fácil de digerir, ya que en muchas ocasiones si el problema no se menciona, es un problema que no existe. Y el tema de la violencia dentro de los espacios laborales es uno de ellos, porque si una mujer levanta la voz, en ocasiones es víctima del escarnio por parte de sus demás compañeras y compañeros de trabajo.

El utilizar este tema de investigación me permitió, aprender más sobre el tema de la violencia laboral, ya que no solamente se basa en que el jefe o algún compañero te acose, este problema es algo más profundo, puesto que el que tu jornada laboral no sea respetada, el que las y los demás compañeros te traten como si fueras inferior a ellos o que te cosifiquen, o que de plano te busquen en redes sociales para hacerte comentarios que le falten al respeto a tu integridad, son una forma de ejercer violencia.

Por otro lado, también el que una persona te acose o te quiera hostigar dentro de tu espacio laboral, es una forma de que ejerzan violencia sobre tu persona. De ahí que el que mis compañeras de trabajo hayan contado que se han visto vulneradas dentro de la oficina, nos muestra una punta del iceberg de violencia que día tras día, las mujeres podemos ser víctimas.

El que una mujer sea violentada, hostigada o acosada nos permite ir más allá de mencionar que la violencia es algo superficial, o que una mujer quiere llamar la atención o que están exagerando, minimizando su sentir y por esa razón, muchas veces guardan silencio para evitar problemas.

El mencionar que estas violencias existen y que son muy frecuentes dentro de los espacios laborales, permite darnos cuenta, que este sistema patriarcal, todavía nos quiere ver sometidas y silenciadas.

De manera personal, considero que este sistema de dominación, se encuentra arraigado en cada mujer. y hombre, que piensa que estos actos son algo normal, o que una mujer lo provoca porque quiere subir de puesto o porque se hace la difícil y no quiere dar su brazo a torcer, porque sino, somos tachadas con varios comentarios despectivos hacia nuestra persona.

Agradezco a mis compañeras de trabajo el permitirme mencionar sus historias, de forma muy breve, pero que también muestran una realidad, que las mujeres no solamente tenemos que luchar contra la violencia dentro de nuestros espacios laborales, sino que, además, debemos cumplir con un papel que la sociedad nos ha impuesto, por el simple hecho de ser mujeres, este es el papel de amas de casa, esposas y madres.

Aunque ya hay más apertura sobre estos temas, aún nos falta que las mujeres decidamos unirnos para levantar la voz, apoyando y acuerpando a nuestras compañeras que han sido víctimas de violencia y decirles que no están solas y que somos parte de una familia que se escoge y que, si tocan a una todas vamos a levantar la voz en contra de las injusticias que este patriarcado nos ha impuesto.

Finalmente, y no menos importante a lo largo de esta diplomada he aprendido varios conceptos los cuales no les había tomado importancia, ya que al principio yo pensaba que el feminismo era una lucha que las mujeres tenían en contra de los hombres y se manifestaban solamente alterando el orden público. Sin embargo, con cada una de las

ponencias impartidas me hizo reflexionar y reconocer que esta lucha no es en contra de los hombres, es en contra de un sistema que siempre nos ha querido silenciar y oprimir y las mujeres que han luchado, ha sido porque se reconozcan sus derechos y que se reconozcan los derechos de las personas que también se han visto vulneradas por este sistema patriarcal.

CONCLUSIONES

Los estudios y la perspectiva de género nos permiten desligar lo biológico de lo cultural; porque se tenía la idea que el género era entendido como algo natural. Por ejemplo, el que las mujeres se dediquen a los cuidados y los hombres salgan y sean proveedores de casa.

Además, la perspectiva de género cuestiona ¿si las diferencias son naturales o si hay alguna otra explicación? Y, desde esta perspectiva se va identificando que no es natural y que hay cosas que se han sentido o dado por naturales. Una de las propuestas desde la perspectiva de género es que se cuestione esa parte biológica y se vea la integralidad de que somos una combinación entre lo biológico y lo cultural.

Esta construcción genera condiciones distintas para cada persona; también es importante ubicar que no haya esta división de géneros entre lo masculino y lo femenino. Ahora bien, para construir sociedades más justas e igualitarias, se necesita reflexionar sobre el papel que desempeñan las mujeres dentro y fuera del ámbito laboral. En todo caso, se tiene que poner sobre la mesa la doble jornada laboral que muchas mujeres viven día con día, ya que no solamente deben realizar sus labores dentro del espacio de trabajo, sino además deben de cumplir una jornada dentro de sus hogares.

Por ello, es necesario que se apliquen las acciones correspondientes para que se respeten y se garanticen los derechos humanos de las mujeres, además de que es necesario hacer visible la participación y el papel que desempeñan en sus lugares de trabajo.

Esperando que se puedan acceder a las herramientas necesarias para tener el pleno ejercicio de sus derechos y así alcanzar sus metas personales y se desarrollen profesionalmente. A medida que las mujeres tengan participación dentro de los espacios laborales, la economía del país seguirá en incremento y también se podrá disminuir con la brecha de desigualdad dentro del espacio laboral.

En lo que respecta al Consejo de la Judicatura Federal ya hay más apertura sobre temas de género en las áreas de trabajo ya que ahora se respetan los derechos de las mujeres trabajadoras y se hacen valer sus derechos dentro de sus lugares de trabajo. El trabajo realizado en Movimientos de Personal puede ser la punta de lanza para que se pueda hacer un verdadero cambio para que se protejan los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Ya que al ser el área donde se registran todos los movimientos administrativos, también puede servir para que se implementen nuevas medidas que su eje rector sea la perspectiva de género y con ello se pueda combatir y erradicar la discriminación y las desigualdades entre hombres y mujeres.

Sin embargo, las mujeres trabajadoras del área de movimientos de personal no solamente se enfrentan a un sistema patriarcal que las discrimina y las violenta, ya que además de tratar con hombres machos y misóginos, también hay mujeres que por el rango laboral que ocupan minimizan y vulneran la capacidad de una mujer que ocupa un sitio operativo. Además de tener estas vicisitudes dentro de sus lugares de trabajo, en ocasiones también tienen que realizar el trabajo en sus hogares, porque aún esta relación de que la mujer debe dedicarse a las labores del hogar sigue existiendo.

Ante esto, se tiene que seguir implementando la perspectiva de género en todas y cada una de las actividades que se realizan dentro del CJF. Si bien, la implementación de cursos, herramientas y circulares ha contribuido para eliminar y erradicar la discriminación y la violencia de género; es imperativo que dentro de estas estrategias sea el ponerse en el lugar del otro ya que así se erradicarán las desigualdades.

Finalmente, el testimonio que algunas compañeras, fueron tan amables de compartir, también fue de gran ayuda para que se sepa que las mujeres que laboran en Movimientos de Personal, también son hijas, esposas o madres solteras y ayudan con los gastos de sus hogares y aunque el Consejo de la Judicatura Federal, les ha dado la oportunidad trabajar y empoderarse, también es cierto que siguen siendo vulnerables a ser víctimas de violencia.

Y aunque ya existe una Unidad en contra del acoso y la discriminación, todavía siguen siendo vulneradas y discriminadas porque las consideran inferiores y que aunque se ha implementado la perspectiva de género dentro de los lugares de trabajo para combatir la violencia de género, todavía falta mucho para que sean tratadas con igualdad, y se respeten sus derechos. Uno de los primeros pasos para que se respeten sus derechos, es la apertura de la UPCAS, y se den cursos en contra de la violencia.

Todavía los hombres siguen pensando que las mujeres son inferiores a ellos. Ya no basta con que esta unidad esté abierta o que se tomen cursos, los hombres deben y tienen la obligación de modificar sus comportamientos machistas y misóginos que, en lugar de construir una sociedad más justa y equitativa, visibiliza y hace más latentes las desigualdades entre hombres y mujeres.

ANEXOS

ANEXO 1. Dirección General de Recursos Humanos. Misión y Visión

Buscar

GF Consejo de la Judicatura Federal

[SERVICIOS Y TRÁMITES](#) [SÍNTESIS INFORMATIVA](#) [DIRECTORIOS](#) [DOCUMENTOS](#) [MICROSITIOS](#)

Dirección General de Recursos Humanos

[Inicio](#) / Misión y visión

Misión y visión

Misión

Somos el área del Consejo que participa en la administración de los recursos humanos para otorgar de manera eficiente las remuneraciones, derechos y servicios a las personas servidoras públicas a cargo de la Institución, en apego a las normas, políticas, procedimientos y disposiciones jurídico laborales a través del diseño y la mejora continua de procesos y sistemas, para coadyuvar a garantizar los objetivos y proyectos vinculados con la impartición de justicia.

Visión

Constituimos como una unidad administrativa de excelencia en todos los servicios y trámites que realizamos, para cumplir en tiempo y forma con los requerimientos y servicios que en materia de personal preste la Institución o sean solicitados por las personas interesadas y las personas titulares respectivas, coadyuvando de manera determinante en las funciones sustantivas del Consejo, aplicando, actualizando y modernizando los planes, programas, proyectos y acciones de trabajo que mejoren cotidianamente la confianza e imagen institucional ante las personas servidoras públicas y la ciudadanía en general.

EN ESTA SECCIÓN

- Inicio
- Misión y visión**
- Antecedentes
- Atribuciones
- Servicios y trámites
- Información relevante
- Directorio

Fuente: <http://portalconsejo.cjf.gob.mx/micrositios/DGRH/index.htm#Antecedentes>

ANEXO 2. Memorandum DGRH/1/2022



CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.
SECRETARÍA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN.
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.

Ciudad de México, a 7 de enero de 2022.

MEMORÁNDUM DGRH/ 1 /2022

Servidores Públicos adscritos a la Dirección General de Recursos Humanos Presentes

Con el propósito de que continúen orientando sus acciones para el logro de los objetivos de la Dirección General de Recursos Humanos, hago de su conocimiento la Misión, la Visión y el Objetivo de esta Unidad Administrativa.

• DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Misión

"Somos el área del Consejo de la Judicatura Federal que participa en la administración de los recursos humanos para otorgar de manera eficiente las remuneraciones, derechos y servicios a los servidores públicos a cargo de la Institución, en apego a las normas, políticas, procedimientos y disposiciones jurídico laborales a través del diseño y la mejora continua de procesos y sistemas, para coadyuvar a garantizar los objetivos y proyectos vinculados con la impartición de justicia."

Visión

"Constituimos como una unidad administrativa de excelencia en todos los servicios y trámites que realizamos, para cumplir en tiempo y forma con los requerimientos y servicios que en materia de personal preste la Institución o sean solicitados por los interesados y Titulares respectivos, coadyuvando de manera determinante en las funciones sustantivas del Consejo de la Judicatura Federal, aplicando, actualizando y modernizando los planes, programas, proyectos y acciones de trabajo que mejoren cotidianamente la confianza e imagen institucional ante los servidores públicos y la ciudadanía en general."

Objetivo

"La Dirección General de Recursos Humanos se encargará de establecer y operar mecanismos de administración del personal del Poder Judicial de la Federación; así como de vigilar que se apliquen correctamente las políticas, procedimientos y disposiciones jurídico laborales conforme a las normas y lineamientos que emita el Consejo."

F1Y1K1Zjm5a15jbU4e8AdM+3ikYUeCKIKd30PKGk=



CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.
SECRETARÍA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN.
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.

Ciudad de México, a 7 de enero de 2022.

Asimismo, les comunico que se les envía a través de correo electrónico institucional el **Plan de Desarrollo Institucional 2019-2022**, a fin de que identifiquen las líneas generales y ejes transversales en los que se encuentran alineados los procesos clave que se llevan a cabo en la Dirección General de Recursos Humanos.

Es importante mencionar que la información antes señalada, podrá ser consultada en las siguientes direcciones electrónicas:

- Micrositio de la Dirección General de Recursos Humanos:

- *Misión*
- *Visión*
- *Objetivo*
- *Código de Ética del Poder Judicial de la Federación*

<http://portalconsejo.cjf.gob.mx/micrositios/DGRH/index.htm#Mision>

- Micrositio de la Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional:

- *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2022*

<http://portalconsejo.cjf.gob.mx/micrositios/DGIPDI/index.htm>

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarles un cordial saludo.

ATENTAMENTE

(Firmado electrónicamente)

LIC. MIGUEL CAMPUZANO MEDINA
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Actividad	Nombre del Servidor Público	Cargo
Validó:	Lic. Fily Abraham Salazar Mejía	Director de Control de Plazas y Gestión
Revisó:	Lic. Víctor Pérez Olivares	Subdirector de Gestión Administrativa
Elaboró:	Lic. Eduardo Mauricio Vega Valverde	Jefe de Departamento de Mejora Administrativa

2 de 2

Rubricado por: FLY ABRAHAM SALAZAR MEJIA
No. serie: 641779741797610776379462252495617765507402273
Fecha: 07/01/2022 12:51:16.0104180 p. m.

Firmado por: MIGUEL CAMPUZANO MEDINA
No. serie: 641779741797610776379462252495617765507392824
Fecha: 07/01/2022 02:18:50.4962907 p. m.

F1YNTKZjm5a15jpU4e8AdM+3k1YuleCkIKg30PKGKk=

Fuente: Consejo de la Judicatura Federal. No disponible en línea

REFERENCIAS

Alejandro, R. G. L. (2022). Feminismo. *En: Samaniego, A. y Torres, E. (Comp). (2022). Léxico de las Ciencias Sociales en la Pandemia.* (Col. Letras sin papel). Universidad Autónoma de Chiapas. Disponible en: https://espacioimasd.unach.mx/libro/31/Lexico_de_las_Ciencias_Sociales_en_la_Pandemia.pdf

Amorós A. (1995) División sexual del trabajo. *En: Celia Amorós. 10 Palabras clave sobre Mujer.* Pp. 257 – 295. Disponible en: https://www.academia.edu/44849313/Libro_pdf_libre_Celia_Amorós_directora_10_palabras_clave_sobre_mujer

Banco Mundial (2021). La participación laboral de la mujer en México. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>

CEDAW (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Artículo 11. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). ¿Qué son los derechos humanos? CNDH. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

Consejo de la Judicatura Federal (2017). Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. https://www.cjf.gob.mx/organosauxiliares/FARSACD/resources/normativa/Ley_Organica_Poder_Judicial_Federacion.pdf

Consejo de la Judicatura Federal (2020). Comunicado: 09/2020. El 1 de marzo de 2020 entrará en funciones la Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual. Disponible en:

<https://www.cjf.gob.mx/documentos/Comunicados%20Prensa/docsComunicadosPrensa/2020/comunicado9.pdf>

Consejo de la Judicatura Federal (2021). Circular DGDHIGAI/09/2021. Disponible en: https://www.cjf.gob.mx/resources/index/infoRelevante/2021/pdf/Circ_DGDHIGAI_09_2021.pdf

Consejo de la Judicatura Federal (S/A). Visión. Disponible en: <https://apps.cjf.gob.mx/NuevoPJF/?vw=G/integracionParitaria/presenciaMujeresCarreraJudicial>

Federici, S. (2013). Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Traficantes de sueños. Disponible en: <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>

Harding, S. (1988) ¿Existe un método feminista? Disponible en: https://urbanasmad.files.wordpress.com/2016/08/existe-un-mc3a9todo-feminista_s-harding.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). Glosario de Género. (192 Pp.). México: INMUJERES. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Lamas M. (2022). Marta Lamas: dimensiones de la diferencia. Género y política: antología esencial Marta Lamas; coordinación general de Gabriela Méndez Cota. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO. <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/05/Marta-Lamas.pdf>

Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación. (2024). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Montenegro, M. y Pujol, J. (2003). "Conocimiento situado: Un forcejeo entre el relativismo construccionista y la necesidad de fundamentar la acción" *Revista Interamericana De Psicología*, 37(2), 295-307. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28437209.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ACNUDH. (2024). Estereotipos de género. El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

Organización de las Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Pomar, F. S. y Martínez, V. G (2007). Resignificación identitaria, trabajo y familia: Una disyuntiva para la Mujer. *Administración y Organizaciones*. (Pp 95 - 109). Disponible en: <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/237/223>

Raphael de la M, L. (2017), *Derechos humanos de las mujeres: un análisis a partir de la ausencia*, México, Ciudad de México: Secretaría de Cultura, INEHRM, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13180>

Ríos. E, M. (2010). Metodología de las ciencias sociales y perspectiva de género. En *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. (Pp. 179-196). Disponible en: https://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), (2005). ¿Qué es el Poder Judicial de la Federación? México: Suprema Corte de Justicia de la Nación. (93 Pp.).

Valcárcel, A. (2004) ¿Qué es y qué retos plantea el feminismo? Urbal red12mujerciudad. Diputación de Barcelona. Pp 2- 41. disponible en: <https://ameliavalcarcel.com/wp-content/uploads/2015/07/que-es-y-que-plantea-el-feminismo.pdf>

Varela, N. (2013). Feminismo para principiantes. Barcelona: Ediciones B. Disponible en: <https://kolektivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf>

REFERENCIAS DE LAS FIGURAS

Figura 1. Órganos jurisdiccionales administrados por el CJF. Tasa de crecimiento de plazas en Órganos jurisdiccionales. Consejo de la Judicatura Federal. <https://apps.cjf.gob.mx/NuevoPJF/?vw=G/integracionParitaria/presenciaMujeresCarreraJudicial>

Figura 2. Órganos jurisdiccionales administrados por el CJF. Crecimiento de plazas de carrera judicial y administrativa. Consejo de la Judicatura Federal. <https://apps.cjf.gob.mx/NuevoPJF/?vw=G/integracionParitaria/presenciaMujeresCarreraJudicial>

Figura 3. Órganos jurisdiccionales administrados por el CJF. Plazas de carrera judicial. Consejo de la Judicatura Federal. Disponible en: <https://apps.cjf.gob.mx/NuevoPJF/?vw=G/integracionParitaria/presenciaMujeresCarreraJudicial>