

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



PLAN DE ACCIÓN

PARA INCORPORAR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
INSTRUMENTACIÓN DE LA
REFORMA AL SISTEMA DE
JUSTICIA LABORAL



UNIDAD DE ENLACE PARA LA REFORMA AL
SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

ÍNDICE

	PÁGINA
PRESENTACIÓN	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO JURÍDICO	5
3. ALCANCE DEL PLAN DE ACCIÓN	9
4. OBJETIVO GENERAL	9
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
6. SEGUIMIENTO	14



PRESENTACIÓN

En México, entre las desigualdades más profundas por motivo de género se encuentran las acontecidas en el ámbito laboral. A pesar de los esfuerzos emprendidos por las autoridades y diversos actores sociales, las mujeres trabajadoras no cuentan con las mismas condiciones de acceso a un empleo formal respecto a las que tienen sus pares hombres, y si logran incorporarse a uno, lo hacen aceptando salarios inequitativos, sin prestaciones o seguridad social, u otras circunstancias que se actualizan en la precariedad laboral. Generalmente, las causas que motivan estas situaciones son de carácter estructural y devienen de restricciones históricas que hacen difícil su superación en un corto o mediano plazo.

El Estado mexicano tiene una deuda pendiente con las mujeres trabajadoras; deuda que resulta ineludible en el contexto actual. Para comenzar a remediar y corregir las falencias de un sistema que inercialmente perpetuó esquemas de desigualdad y discriminación por razón de género, las autoridades públicas y los actores sociales han implementado acciones orientadas a promover, respetar, proteger y garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras con la intención de cerrar las brechas y superar los sesgos que impiden su desarrollo integral en el ámbito laboral. En este tenor, el trabajo digno se traduce en un medio indispensable para que las mujeres se conduzcan con independencia y libertad; de ahí la importancia que en la agenda pública se incluya un compromiso ineludible con las causas de las mujeres, especialmente para que la condición de género deje de ser motivo de exclusión, estigma, discriminación y/o violencia.

Con la Reforma Laboral publicada el 1º de mayo de 2019, México avanzó de manera significativa en este ámbito, al establecer la obligación patronal de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia laboral; al ampliar las facultades expresas de la autoridad judicial para evitar que a las víctimas de despido por discriminación por embarazo, orientación sexual o identidad de género, se les cancele el goce de la seguridad social; así como, señalar la obligación para que los sindicatos integren sus directivas conforme al principio de representación proporcional de género. No obstante, estas medidas son sólo la punta de lanza de un conjunto de acciones que deben atenderse a nivel de política pública, para aminorar la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres trabajadoras y otros grupos sociales que sean afectados por conductas discriminatorias.

La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de las autoridades laborales está lejos de ser una novedad o concesión, y realmente obedece al cumplimiento de un mandato legal del orden nacional e internacional. Por ello, el presente **Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral** promueve la adopción de medidas institucionales para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y aspira a abonar a la transformación del mundo del trabajo en uno más igualitario, digno y favorable para todas las trabajadoras y los trabajadores.

Luisa María Alcalde Luján
Secretaria del Trabajo y Previsión Social





1. INTRODUCCIÓN

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. En consecuencia, las autoridades que conforman el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral¹ (en lo sucesivo, el Consejo de Coordinación) establecieron entre sus atribuciones específicas, el promover la inclusión del enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en todas las acciones que se realicen para implementar la Reforma Laboral.

Uno de los primeros pasos tomados en el marco de la implementación de la Reforma Laboral fue la aprobación, el 31 de mayo de 2019 de la **Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral** (Estrategia Nacional), la cual prevé la inclusión de una política de perspectiva de género que se instrumente de forma transversal, tanto en la conformación de las nuevas instituciones laborales como en los procedimientos a cargo de éstas, haciendo así exigible el respeto, la igualdad y dignidad de las personas trabajadoras.

La **línea de acción 9.1** de la Estrategia Nacional² mandata a la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (Unidad de Enlace), en su carácter de Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación, el incluir la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación del Sistema de Justicia Laboral, así como a recopilar y sistematizar las recomendaciones y propuestas realizadas por las instituciones responsables³, a fin de someterlas a consideración de dicho Consejo.

Para facilitar la realización de estos trabajos, el 19 de abril de 2021, en la tercera sesión ordinaria del Consejo de Coordinación, se aprobó de manera unánime el **ACUERDO 10-19/07/2021 por el que se instruye a la Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación, a elaborar un Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al Sistema de Justicia Laboral**⁴; Plan que debe incluir,

¹ Artículo Décimo Séptimo Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, y 7 de los Lineamientos para la operación del Consejo de Coordinación para la implementación de la reforma al Sistema de Justicia Laboral.

² Para su consulta: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>

³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), Secretarías del Trabajo o áreas homólogas de las entidades federativas, Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), y Poderes Judiciales de las Entidades Federativas.

⁴ Para su consulta: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-10-19072021-tercera-sesion.pdf>





entre otras actividades, la generación de indicadores; diagnósticos, análisis y/o estudios; seguimiento estadístico; emisión de manuales, guías, directrices u otros instrumentos similares; capacitación y difusión, entre otras.

No debe obviarse que la perspectiva de género, si bien se considera como una *metodología y/o visión científica, analítica y política sobre las mujeres y hombres que permiten identificar, cuestionar y contribuir a la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, la discriminación, la jerarquización y exclusión; además de promover la igualdad entre los géneros, a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, entre otros*⁵, también es un principio orientador indispensable para el diseño de instrumentos normativos, planes gubernamentales y políticas públicas que abonan al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres y los hombres⁶.

Debido a lo anterior, en la elaboración del presente **Plan de Acción**, la Unidad de Enlace atendió principalmente a lo previsto por los artículos **3, 132, fracción XXI, 358, 371, 590-A, 684-G y 857 de la Ley Federal del Trabajo**, y realizó un breve análisis sobre la situación que guarda la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la implementación de la Reforma Laboral, en consulta y con el apoyo de las autoridades laborales. Derivado de esa exploración, se advirtió la necesidad realizar un estudio o diagnóstico de género que muestre los avances, las asignaturas pendientes y áreas de oportunidad en la materia, tomando en consideración que, a partir de la Reforma Laboral, recientemente se instituyeron nuevos derechos y obligaciones para las personas trabajadoras, los sindicatos, los patrones y las autoridades laborales.

A partir de la existencia de este estudio o diagnóstico, se podrán añadir e instrumentar nuevas acciones, o bien, replantear las existentes, en función de las necesidades identificadas y las posibles propuestas para su atención. No obstante, es importante aprovechar la información e insumos actuales, mismos que han sido valorados por las autoridades involucradas y se cuenta con su compromiso para la implementación correspondiente, de acuerdo con sus atribuciones y presupuestos⁷. Todo ello, considerando que el presente Plan de Acción, se constituye como un instrumento orientador y/o de apoyo para las autoridades a cargo de la planeación, instrumentación, seguimiento y monitoreo de la implementación de la Reforma Laboral.

⁵ Artículo 5, fracción VI, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y artículo 5, fracción IX, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁶ Glosario para la igualdad, consulta en línea, Instituto Nacional de las Mujeres; para su consulta: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/perspectiva-de-genero>

⁷ El presente Plan de Acción se compartió con la Dirección General de Previsión Social y la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, así como con el Instituto Nacional de las Mujeres para recabar sus observaciones, comentarios y propuestas adicionales.



De este modo, las acciones que se señalan en este Plan de Acción abarcan a las relaciones individuales y colectivas del trabajo, debido a la diversidad de problemáticas específicas que existen en ambos contextos y, en consecuencia, la utilización de un abordaje distinto para su atención; además, tienen como objetivo contribuir a la tarea de alcanzar la igualdad sustantiva entre las y los trabajadores a partir de la promoción y respeto de los derechos laborales; impulsar la instrumentación de acciones afirmativas que operen a favor de las mujeres, en espacios tradicionalmente masculinizados o en los que persisten resistencias para su inclusión en condiciones de igualdad, sin discriminación y libres de cualquier tipo de violencia; incidir en el fortalecimiento de capacidades de las y los operadores laborales que tienen trato directo con las personas usuarias de trámites y servicios, entre otras.

En la instrumentación y seguimiento de estas acciones, se contempla colaborar con organizaciones de la sociedad civil, asociaciones o cámaras empresariales, sindicatos, federaciones y/o confederaciones de trabajadores, personas litigantes, personas académicas, organismos nacionales e internacionales encargados de la promoción de los derechos laborales, entre otros, que busquen contribuir mediante sus conocimientos y experiencia con los objetivos del presente Plan de Acción.

Finalmente, es oportuno precisar que este documento se ajusta a las estrategias y objetivos prioritarios señalados en el Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2024, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 - 2024, y el Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2020 - 2024; y que fue presentado ante las autoridades laborales y las señaladas como responsables en la Estrategia Nacional, con el fin de recabar sus opiniones y propuestas, por lo que el Plan de Acción se considera resultado de un esfuerzo en conjunto, mismo que mantendrá esta estrecha vinculación y colaboración institucional para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

2. MARCO JURÍDICO

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
Artículos: 1; 4, primer párrafo; 5; 9; 35, fracción II; 41, párrafo segundo; 123, apartado A, y 133.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**
Artículos: 2, 7, 19, 20, 21, 22 y 23.
- **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**
Artículos: II, VII, XIV, XVI, XVIII, XX y XXII.





- **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)**
Artículos: 1, 8, 16, 23, 24 y 25.
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**
Artículos: 3, 22, 25 y 26.
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**
Artículos: 1; 2, inciso e; 3; 4; 5; 7 y 11.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”**
Artículos: 1; 2; 3; 4, inciso f, h y j; 6, 7, 8 y 9.
- **Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT.**
Fecha de ratificación por México: 01 de abril de 1950
Artículos: 2, 3, 5, 6, 8 y 10.
- **Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, OIT.**
Fecha de ratificación: 23 de noviembre de 2018
Artículos: 1, 2 y 4.
- **Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración, OIT.**
Fecha de ratificación: 23 de agosto de 1952.
Artículos 1, 2, 3 y 4.
- **Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT**
Fecha de ratificación: 11 de septiembre de 1961
Artículos 1, 2, 3, 4, 5.
- **Convenio número 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, OIT.**
Fecha de ratificación: 15 de marzo de 2022
Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11 y 12.
- **Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)**
Capítulo 23 (Laboral) y Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva).
- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**
Artículos 1; 2; 3; 4; 6; 10; 11; 13; 15; 20 Bis; 20 Ter y 46 Bis.



- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**
Artículos: 1; 2; 3; 6; 7; 33, fracciones III y IV; 34, fracciones III, IV, VII y XII; 36, fracciones V, VI y VII; y 40, fracción XI.
- **Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales**
Artículos: 3, numeral 1, inciso k; 7, numeral 1, 2 y 5; 442 Bis y 463 Bis.
- **Ley Federal del Trabajo**
Artículos 2º; 3º; 3º Bis; 6º; 18; 47, fracción VIII; 51, fracciones II, IX y X; 56; 132, fracción XXXI; 133, fracción XIII; 164; 170; 358; 371, fracción IX Bis; 378, fracciones IV y VII; 423, fracción VII; 590-A, 684-G y 857.
- **Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación**
Artículos: 1; 2; 4; 5; 6; 7; 9, fracciones III, IV, V y IX; 15 Bis; 15 Ter; 15 Quáter, fracciones III y VIII; 15 Séptimus, y 15 Octavus.
- **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**
Artículos: 2, fracción I; 12; 14; 16; 26 y 40, fracciones I, XIX, XX y XXII.
- **Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024**
No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera. Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024**

Objetivo prioritario 1.- Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.

1.1.2 Promover cambios en el marco normativo laboral que permitan condiciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sin discriminación, priorizando la igualdad salarial y la eliminación de barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección en el ámbito público y privado.

1.1.3 Fortalecer los instrumentos de actuación para la asesoría, acompañamiento, apoyo y atención a quejas o denuncias por discriminación laboral contra las mujeres.

1.1.4 Fomentar la integración del principio de igualdad y no discriminación en los principales documentos normativos que regulan la cultura organizacional de las instituciones de la Administración Pública Federal.

1.2.1 Implementar campañas de comunicación que incidan en la eliminación de estereotipos sexistas que desvaloran las capacidades productivas y laborales de las mujeres.



Objetivo 2.- Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.

2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015 y sus actualizaciones.

2.7.5 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Federal.

Objetivo prioritario 5.- Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.

5.1.1 Promover el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos de la Administración Pública Federal.

5.1.4 Promover estrategias de capacitación, mentorías, entre otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Federal.

5.4.3 Promover acciones que favorezcan los liderazgos de mujeres con PG en las organizaciones sindicales.

- **Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024**

Objetivo prioritario 2.- Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral

2.1.3 Promover la adecuación de estatutos de las organizaciones sindicales mediante la elaboración de guías informativas y material de difusión sobre el nuevo modelo laboral para que los sindicatos cumplan con las nuevas disposiciones legales.

2.1.4 Promover la capacitación y la elaboración de materiales referentes al nuevo modelo laboral y su impacto en el trabajo digno.

Objetivo prioritario 4.- Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral

4.5.1 Promover prácticas que fomenten la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades con perspectiva antidiscriminatoria y de género.

4.6.2 Fortalecer la procuración de justicia laboral a través de los servicios de asesoría, mediación y representación jurídica, con enfoque de derechos y perspectiva de género, en todas las entidades federativas.





TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



CCIRSJL

Consejo de Coordinación para la Implementación
de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

- **Código de Ética de la Administración Pública Federal**
- **Acuerdo por el que se crea la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**
Artículos: 1, 2, 3, 4 y 5.
- **Lineamientos para la operación del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral**
Artículos: 1; 2; 5; 6; 7; 10, fracción XI; 16; 17; 18, fracciones I, V, VII y XI; y 48.
- **Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral**
Línea de acción 9.1.- Incluir en forma transversal la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la Implementación de la Reforma Laboral.

3. ALCANCE DEL PLAN DE ACCIÓN

El presente Plan de Acción dirige sus esfuerzos hacia las personas trabajadoras a las que se refiere el Apartado A del artículo 123 constitucional; a los sindicatos y empleadores, así como a todas las personas servidoras públicas operadoras del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

4. OBJETIVO GENERAL

Establecer acciones específicas para incorporar en forma transversal la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la implementación de la Reforma Laboral, y con ello, contribuir al cumplimiento de las obligaciones del Estado mexicano en materia de derechos humanos a nivel nacional e internacional, así como reafirmar los principios de igualdad y no discriminación, respeto y dignidad de las personas trabajadoras.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Las actividades para incluir la perspectiva de género de forma transversal en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de la Implementación de la Reforma Laboral se ordenan a partir de los siguientes rubros temáticos:



- Promoción, difusión, sensibilización y capacitación;
- Diagnósticos, análisis, estudios e investigación;
- Emisión de Manuales, Guías, Políticas, Directrices, entre otros instrumentos normativos;
- Acciones afirmativas, y
- Seguimiento estadístico y generación de indicadores con perspectiva de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

PROMOCIÓN, DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

- a) Colaborar con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), así como con los Centros de Conciliación locales y los Tribunales Laborales federales y locales, a fin de que sus planes de capacitación y desarrollo profesional incorporen la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.
- b) Diseñar de manera conjunta con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) una oferta o plan de capacitación y desarrollo profesional, incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos para todas las personas intervinientes en este Plan de Acción, que abarque de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes temáticas y destinatarios:
 - i. Personas servidoras públicas del CFCRL, de los Centros de Conciliación locales y de los Tribunales Laborales federales y locales, respecto a temas específicos en materia de derechos humanos, igualdad, género y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
 - ii. Mujeres sindicalizadas y sindicalizables, así como a personas trabajadoras integrantes de las directivas sindicales, en las temáticas de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral y sindical, violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, y liderazgos sindicales con enfoque de género.
 - iii. Mujeres y hombres litigantes y especialistas en derecho laboral, con la finalidad de conocer los impactos de la Reforma Laboral desde el ámbito jurídico, y en especial, respecto a los contenidos que señala la misma, en materia de género.





- c) Colaborar con las instituciones electorales nacionales y estatales, para diseñar una oferta de capacitación y difusión, en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres trabajadoras en el ámbito sindical, incluyendo la violencia política por motivo de género.
- d) Diseñar e implementar una campaña de difusión sobre la representación proporcional de género, los derechos de las mujeres sindicalistas y los contenidos de la Reforma Laboral en esta materia; así como el fomento a los liderazgos de las mujeres dentro de los sindicatos.
- e) Difundir los logros de las mujeres en el ámbito sindical y promover el intercambio de experiencias en foros locales, nacionales e internacionales.
- f) Promover de manera coordinada, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación entre los actores clave del sector.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

DIAGNÓSTICOS, ANÁLISIS, ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN

Desarrollar un diagnóstico sobre la participación de mujeres líderes sindicales a nivel nacional; sus características; las formas de ejercer sus liderazgos; los obstáculos existentes en este ámbito, y las oportunidades para la formación de nuevos liderazgos femeninos, así como las necesidades de específicas de los grupos históricamente marginados, subrepresentados y vulnerables.

Este estudio-diagnóstico puede desarrollarse de manera conjunta con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el INEGI, las autoridades de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), instituciones académicas, donde se podrá contar con el apoyo de Agencias y Organismos Internacionales, y de las autoridades laborales federales y estatales.

En su desarrollo, deberán considerarse los siguientes aspectos:

- i. Establecer los objetivos y la metodología necesarios para su realización, donde se identifique la población objetivo, los medios para el levantamiento de la información e integren los instrumentos dirigidos a las partes interesadas.





TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



CCIRSJL

Consejo de Coordinación para la Implementación
de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

- ii. Recopilar información de manera directa con los sindicatos a través de la realización de entrevistas y/o cuestionarios, con el objeto de identificar los obstáculos existentes que impiden el logro de la igualdad sustantiva.
- iii. Generar un acercamiento con mujeres sindicalistas para recopilar experiencias sobre el ejercicio de liderazgos femeninos en el ámbito sindical, para identificar los obstáculos existentes que impiden la participación activa de las mujeres.
- iv. Integrar un apartado de resultados y propuestas de acción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

EMISIÓN DE MANUALES, GUÍAS, POLÍTICAS Y DIRECTRICES, ENTRE OTROS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

- a) Colaborar con las Coordinaciones Generales de Conciliación Individual y Colectiva del CFCRL, con los Centros de Conciliación locales y con los Tribunales Laborales federales y locales, para examinar sus normas y procesos internos, con el fin de incluir el enfoque de derechos humanos y perspectiva de género durante la etapa de conciliación prejudicial.
- b) Elaborar una Guía de Apoyo para incorporar la perspectiva de género en las agendas, declaraciones, políticas, programas de acción, estatutos y otros instrumentos internos de las organizaciones sindicales, y/o en los correspondientes a la materia de negociación colectiva. Con las características de un instrumento orientador, no vinculante, que aporte recomendaciones y propuestas a las organizaciones de personas trabajadoras, a favor de sus agremiadas y agremiados.
- c) Colaborar con las instituciones electorales nacionales y estatales, con el fin de recabar sus experiencias y recomendaciones, mismas que serán de ayuda para que las autoridades laborales elaboren un Protocolo en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia política con motivo de género, enfocado a los procedimientos de democracia sindical.
- d) Generar espacios de diálogo que permitan compartir y difundir las experiencias obtenidas en el ejercicio de los derechos laborales y sindicales de las mujeres, así como en el establecimiento de mecanismos para recibir denuncias y/o quejas en materia de violencia política en razón de género, así como buenas prácticas para la emisión de medidas cautelares y/o de protección de las mujeres en casos de despido por violencia laboral y/o discriminación, y otras acontecidas en el ámbito sindical.



- e) Colaborar con el Poder Judicial de la Federación a fin de integrar la experiencia que mantiene en la conformación de protocolos y manuales de actuación en materia de perspectiva de género.
- f) Incorporar las herramientas didácticas consistentes en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género y Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de los cuales se desarrollan conocimientos transversales en materia de perspectiva de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

ACCIONES AFIRMATIVAS

- a) Promover la integración de mujeres trabajadoras en las directivas sindicales conforme al principio de representación proporcional de género, mediante el desarrollo de criterios o lineamientos generales de observancia obligatoria para las autoridades laborales; la impartición de sesiones de sensibilización y capacitación, en las que se aborde la importancia de los temas de conciliación entre la vida laboral y familiar, así como de generación y fortalecimiento de las capacidades académicas, técnicas y de liderazgo de las mujeres trabajadoras.
- b) Fomentar ante el CFCRL, los Centros de Conciliación Locales y los Tribunales Laborales federales y locales, la organización de concursos de ingreso y/o ascensos exclusivos para mujeres en aquellos puestos en los que se detecten brechas o sesgos de género, con la meta de contar con paridad entre mujeres (50%) y hombres (50%).
- c) Implementar un programa de mentorías para la formación de cuadros de nuevas líderes sindicales; esto, en colaboración con mujeres sindicalistas que de manera voluntaria aporten sus conocimientos y experiencias.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5

SEGUIMIENTO ESTADÍSTICO Y GENERACIÓN DE INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desarrollar y difundir estadísticas e indicadores con perspectiva de género, los cuales podrán conformarse a partir de la información que proporciona el CFCRL, los Centros de Conciliación locales y los Tribunales Laborales federal y locales.



Se prevé que estas mediciones integren aspectos relacionados con la inclusión de las mujeres en las instituciones laborales conformadas a partir de la Reforma Laboral; los cargos en los que se encuentran y las tareas que realizan; la formación que recibe el personal a cargo de funciones sustantivas laborales, así como la generación de estadística relacionada con la presencia de mujeres en las organizaciones sindicales, y el registro de solicitudes que realizan las mujeres trabajadoras, en los procedimientos de conciliación, entre otros.

6. SEGUIMIENTO

La Unidad de Enlace en su carácter de Secretaría Técnica presentará informes semestrales de seguimiento y un informe anual de actividades, en el que se detallen las acciones realizadas para su cumplimiento, con la información disponible proporcionada por las personas integrantes del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

También, definirá los mecanismos de comunicación y coordinación entre las autoridades participantes y los demás actores involucrados en la implementación y/o seguimiento de las actividades señaladas en el presente Plan de Acción, conforme al ámbito de sus respectivas atribuciones y a lo detallado en cada objetivo específico.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



UNIDAD DE ENLACE PARA LA REFORMA AL
SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL