

## IX. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO<sup>27</sup>

### a. *Justificación*

Dado que el funcionamiento de Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación da cuenta de una “institución generizada”, donde persisten reglas, decisiones, patrones y comportamientos que reproducen la desigualdad entre los géneros, según ha sido señalado por diversas investigaciones y experiencias prácticas, se propone una serie de reformas internas en materia de organización que puedan contribuir a la igualdad de género.

### b. *Propuestas*

#### i) *Reducción de la segregación laboral y de la brecha en los ingresos*

- Establecer procesos transparentes de selección de personal a los puestos jurisdiccionales y administrativos.
- Emitir convocatorias dirigidas a las mujeres para incrementar, de manera paulatina, su incorporación en los puestos jurisdiccionales y administrativos (más allá de la carrera judicial).
- Establecer un programa de capacitación dirigida a las mujeres, para fomentar sus capacidades directivas y de manejo de personal. Las capacitaciones de preparación a los concursos o para obtener promociones se deben ofrecer en una variedad de horarios, en línea y/o de manera asin-

---

<sup>27</sup> El documento base de esta propuesta fue elaborado por Flavia Freidenberg y Karolina Monika Gilas.

crónica para privilegiar la conciliación de las actividades profesionales y personales.

- Revisar la existencia de diferencias en la remuneración recibida por hombres y mujeres en los puestos equivalentes. En caso de encontrar una brecha de género, será necesario proceder a diseñar una estrategia para, primero, reducirla, y después, eliminarla.
- Fomentar la distribución equitativa del trabajo entre los integrantes de cada equipo y/o área.

ii) *Equilibrio entre la vida profesional y privada*

- Fomentar que las jornadas laborales sean compatibles con la vida privada y familiar, así como el desarrollo personal.

iii) *Licencias y permisos retribuidos*

- Incrementar por dos semanas más la licencia de maternidad otorgada por el ISSSTE.
- Permitir que la mitad de los días correspondientes a la licencia de maternidad se pudiera utilizar durante los tres primeros años de vida del hijo o la hija.
- Incrementar de dos a cuatro semanas la licencia de paternidad otorgada por el TEPJF.
- Permitir que la mitad de los días correspondientes a la licencia de paternidad se pudieran utilizar durante los tres primeros años de vida del hijo o la hija.
- Incrementar el horario de lactancia de una a dos horas que podrían ser acumulables para equipararse a las jornadas completas; incrementar el número de horas en caso de parto múltiple.
- Otorgar 15 días con goce de sueldo para la atención de los hijos menores de edad o parientes enfermos (para asistir al médico, a reuniones escolares, atender las emergencias,

etcétera). El tiempo estipulado podría ser utilizado por la persona servidora en una sola ocasión, o distribuido conforme a sus necesidades entre días y/u horas requeridas.

iv) *Licencias y permisos no retribuidos*

Para las personas padres, madres o tutoras de niñas o niños menores de 8 años o cuidadoras de familiares enfermos que requieren atención, se permita reducción de la jornada laboral hasta en una cuarta parte de la misma, con la reducción del sueldo correspondiente.

v) *Medidas para la organización del trabajo*

- Permitir al personal el establecimiento de una jornada laboral flexible, respecto de la hora de entrada y salida, así como del tiempo para la comida (para no afectar la labor de la institución, se pueden establecer unas “horas base”, en las que todo el personal debería estar en la oficina).
- Permitir la flexibilidad tanto en la jornada individual, como a base semanal (por ejemplo, trabajar 4 días de jornadas de 10-11 horas y tener el quinto día libre).
- Permitir el intercambio de las horas de trabajo por horas de descanso, en caso de haber trabajado horas extra o fines de semana. Las horas de descanso podrían ser acumulables en días o periodos completos.
- Permitir acumulación de horas extra para intercambiarlas por horas o días libres para atender las necesidades de la vida privada.
- Al tener que trabajar largas horas en los periodos de mayor actividad institucional, permitir una reducción de la jornada en otros periodos.
- Permitir de manera permanente o temporal el trabajo desde casa, por hasta la mitad de la jornada laboral (individual o semanal).

- Permitir trabajar desde casa un día al mes para todos los trabajadores, dando prioridad a las personas responsables del cuidado de las o los hijos para que puedan ejercer esta prestación el último viernes de cada mes.
- No establecer reuniones en horarios límites de descanso (antes de las 9:00 y después de las 17:00 horas).

vi) *Incremento de la influencia de las mujeres en la toma de decisiones*

- Establecer criterios transparentes para decidir los ascensos.
- Establecer rutas críticas de la carrera al interior del TEPJF.
- Establecer objetivos claros y temporalmente definidos para el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.
- Establecer mecanismos para cubrir las vacantes a nivel de mandos medios y superiores con el personal interno.
- Establecer, como medida temporal, preferencia para que las mujeres funcionarias sean promovidas a puestos jerárquicamente superiores, en tanto se logre un equilibrio de género entre los mandos medios y superiores.
- Animar a las mujeres a que presenten candidaturas a puestos en que están subrepresentadas.
- Comprobar las diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a la promoción, verificar qué porcentaje de mujeres ha renunciado o no han optado a promocionarse a puestos directivos y analizar en qué medida afectan los problemas para conciliar con las renunciadas anteriores.
- Implementar un programa de mentores que prepare a las mujeres para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

La implementación de las anteriores propuestas requerirían la reforma de los artículos 7o., 8o., 56 y 60 del Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, así como el Acuerdo General para el Ingreso, Promoción y Desarrollo de la Carrera Judicial con Paridad de Género en el Tri-

bunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; el Manual de Procedimientos de la Dirección de Igualdad de Derechos y Paridad de Género; el Acuerdo General que establece las bases del Servicio Civil de Carrera Administrativa del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; el Acuerdo General de la Comisión de Administración que contiene los criterios para conceder licencias al personal del TEPJF, con excepción de los magistrados electorales de la Sala Superior y de las salas regionales; el Acuerdo General de la Comisión de Administración que contiene criterios para conceder licencias de maternidad y paternidad al personal del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; los Lineamientos para Otorgar Capacitación mediante el Apoyo de Becas y Facilidades a los Servidores Públicos del Tribunal Electoral; los Lineamientos para Movimiento de Personal; los Lineamientos para el Control, Registro y Aplicación de Incidencias de Personal; el Manual de Procedimientos para el Control, Registro y Aplicación de Incidencias del Personal; los Lineamientos Generales del Área Infantil del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; los Lineamientos para la Integración de Expedientes del Área Infantil del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; los Lineamientos de Seguridad del Área Infantil del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; los Lineamientos para el Funcionamiento del Área Infantil del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; el Catálogo de Puestos Apartado “A” y el Catálogo de Puestos Apartado “B”, con sujeción a los ajustes a que hubiere lugar por la reordenación, actualización y reducción de la normativa interna que se propone en términos del apartado I de este informe técnico.