

INFORME QUE RINDE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL MARCO DE LA DÉCIMA SÉPTIMA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL “PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO”, RESPECTO DE LAS ACCIONES LLEVADAS A CABO DE NOVIEMBRE DE 2018 A AGOSTO DE 2019				
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OTROS GRUPOS VULNERABLES Presidente de la Comisión y del TFCA.- Dr. Plácido Humberto Morales Vázquez				
Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura (medición de metas programadas frente a los resultados obtenidos)
<p>1.- CONVOCATORIA PARA EL RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES LAUDOS EMITIDOS BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y GRUPOS VULNERABLES.</p>	<p>Propiciar entre las Salas del tribunal, el dictado de laudos en los que se apliquen los tratados internacionales, legislaciones, protocolos y demás disposiciones que resulten favorables a una determinada persona o grupo que se encuentre en grado de vulnerabilidad.</p>	<p>Cambiar la forma en la que se resuelve en definitiva cuando esté en juego un derecho humano violado a una persona vulnerable por su condición de género, raza étnica, preferencia sexual, etcétera o que requiera mayor protección por estar cursando un grado de invalidez, incapacidad o se trate de discriminación laboral que genere la no contratación o separación de una mujer embarazada, con independencia de si se trata de una plaza de base o de confianza.</p>	<p>Lanzamiento de la convocatoria del 8 de marzo de 2019 para la entrega de diploma, medalla y reconocimiento público a los tres mejores proyectistas del tribunal y a la Sala que emita una mayor cantidad de laudos con perspectiva de igualdad de género y otros grupos vulnerables.</p>	<p>1 de 1=100%</p>

<p>2.- CONFERENCIA MAGISTRAL DE LA MINISTRA EN RETIRO MARGARITA BEATRIZ LUNA RAMOS, EN EL MARCO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.</p>	<p>Transmitir la experiencia de vida de una mujer exitosa que tuvo que combinar su vida como esposa, madre e hija con sus actividades profesionales.</p>	<p>Haber generado motivación en los trabajadores del tribunal que tienen que enfrentar las tareas profesionales con obligaciones domésticas.</p>	<p>Conferencia de 8 de marzo de 2019 (día de la mujer) efectuada en las instalaciones del auditorio del TFCA, ocupada en su máxima capacidad.</p>	<p>1 de 1=100%</p>
<p>3.- DIPLOMADO EN DERECHO PROCESAL LABORAL BUROCRÁTICO (36 HORAS DURANTE LOS JUEVES DEL 16 DE MAYO AL 11 DE JULIO).</p>	<p>Profesionalizar la labor de los procuradores adscritos a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, considerando que acuden a la procuraduría los trabajadores de escasos recursos, debiendo elaborar las demandas, escritos y promociones con perspectiva de grupo vulnerable por su situación económica, o bien, cuando se trate de los deudos de trabajadores fallecidos o de personas que ya no pueden desempeñarse por incapacidad o invalidez, quienes merecen un trato preferente.</p>	<p>Lograr mayor agilidad en la atención de grupos vulnerables, así como la actualización técnico profesional para que sean exitosos los juicios que inician ante el TFCA, en los que les asista la razón jurídica.</p>	<p>Impartido en 36 horas durante los jueves del 16 de mayo al 11 de julio de 2019 una de las aulas del instituto del TFCA (INICAP), con la entrega de un diploma a los asistentes por el Presidente de la Comisión de Igualdad y Género y otros grupos vulnerables, Dr. Plácido Humberto Morales Vázquez, titular del propio órgano jurisdiccional.</p>	<p>1 de 1=100%</p>

<p>4.- RECEPCIÓN POR PARTE DE LAS SALAS QUE INTEGRAN EL TFCA DE LOS LAUDOS DICTADOS CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OTROS GRUPOS VULNERABLES EN EL PERÍODO A REPORTAR.</p>	<p>La atención a los grupos vulnerables desde las resoluciones definitivas dictadas por el TFCA, en las que se apliquen las normas internacionales y nacionales o protocolos que especifiquen la manera de respetar sus derechos humanos.</p>	<p>Propiciar un cambio de paradigma en la manera de resolver.</p>	<p>Dictado de los laudos que deben ser reportados a la comisión para su análisis.</p>	<p>28 de 28=100%</p>
<p>5.- PREPARACIÓN DE LA PUBLICACIÓN ESCRITA Y ELECTRÓNICA QUE CONTIENE LA BASE DE DATOS DE ASUNTOS LAUDADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</p>	<p>Que los proyectistas puedan ingresar a una base de datos electrónica o acceder a una publicación escrita, que contenga respecto de los laudos emitidos, los datos de localización del expediente por sala, número de asunto y partes, así como una síntesis de la temática, de los instrumentos nacionales o internacionales aplicados, la expresión del grupo vulnerable afectado y la firmeza de la resolución respecto de la confirmación o falta de la promoción de amparo en su contra.</p>	<p>Que el operador jurídico, ya sea proyectista o quien elabore un laudo, se vea beneficiado con la investigación previa realizada por otro servidor respecto de alguna temática análoga o idéntica.</p>	<p>Elaboración de una publicación electrónica o escrita para consulta de los juzgadores.</p>	<p>1 de 1=100%</p>
<p>6.- REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y EMISIÓN DEL NUEVO CÓDIGO DE CONDUCTA QUE DEBEN OBSERVAR TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.</p>	<p>Enfatizar la importancia de los principios, valores y reglas de igualdad, respeto y no discriminación e incluirlos, como cimiento y guía, en las relaciones entre las personas que llevan a cabo una función pública a través de sus servicios y los usuarios de los mismos. Enfatizar que todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o cualquier tipo de preferencia deben ser</p>	<p>Es importante destacar, que estos valores y principios también fueron trasladados como criterios de evaluación respecto del desarrollo de las actividades del personal en general, con lo que se pretende erradicar la práctica de amenazas, intimidación, hostigamiento o acoso que vulnera el acceso a mejores</p>	<p>A través de la interrelación con otras Comisiones, como lo es la Comisión de Ética. El Código de Conducta fue sometido al</p>	<p>1 de 1=100%</p>

	<p>atendidas y tratadas de manera respetuosa y profesional y que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a acceder a los servicios que presta la institución, sin que para ello el género pueda llegar a determinar cualquier diferencia que pueda considerarse discriminatoria. El documento en cuestión es para la observancia obligatoria de todo el personal y rige tanto las relaciones y trato que se dispensa a los usuarios de los servicios brindados, como entre los propios servidores públicos, con el propósito de evitar y erradicar cualquier hostigamiento, agresión, o acoso que pudiera llegar a presentarse entre éstos ya sea por su relación de coordinación, como de subordinación, enalteciendo el valor del respeto hacia la identidad de cada una de las personas.</p>	<p>oportunidades laborales dentro de la función pública, a fin de garantizar la igualdad y de asegurar que los ascensos o estímulos, se hagan exclusivamente con base en el mérito personal. Como una regla obligatoria en el actuar de todos los servidores públicos y demás personas que interactúan en la prestación de los servicios que se llevan a cabo en el TFCA, se instrumentó el “Comportamiento Digno”, que establece los cánones mínimos de respeto hacia los demás, y refiere a no proferir expresiones, o algún tipo de comportamiento o lenguaje corporal que implique o pretenda exhibir acciones de carácter sexual hacia cualquier persona con la que se tenga trato, ya sea entre compañeros, con relación a los usuarios de los servicios o bien, con aquellas personas que, sin ser servidores públicos, prestan diferentes servicios dentro de las instalaciones de la institución. El comportamiento digno también implica abstenerse de realizar comentarios, enviar mensajes, o llevar a cabo cualquier tipo de comunicación que tenga por objeto referir a la intimidad personal y sexual de alguna persona; lo mismo la emisión de comentarios, bromas o burlas para colocarla como objeto</p>	<p>Pleno de los Magistrados para su aprobación el pasado martes 9 de julio de 2019 y aprobado por unanimidad, fecha a partir de la cual está vigente para la observancia de quienes laboramos en el mismo.</p>	
--	---	--	--	--

		sexual o para denostar su apariencia física.		
7.- HOMENAJE A LA MINISTRA EN RETIRO MARGARITA BEATRIZ LUNA RAMOS MEDIANTE LA ENTREGA DE LA MEDALLA LOMELÍ CEREZO POR SU TRAYECTORIA.	Promover mediante el ejemplo la construcción de una trayectoria. En ese evento se otorgó un premio a las magistradas del Tribunal Superior de Justicia de la CDMX, que emitieron las tres mejores sentencias con perspectiva de género en materia de pensiones durante 2018, seleccionadas por la AMIJ.	Dar a conocer los criterios de esas sentencias a los proyectistas de este tribunal, pues en los mismos se hizo patente que los viudos no tienen por qué reunir más requisitos que las viudas para el acceso de pensiones en su carácter de beneficiarios.	Asistencia el 21 de noviembre pasado al Auditorio Antonio Carrillo Flores, en la CDMX, donde se conocieron los datos de localización de las sentencias para obtenerlas en beneficio de este órgano jurisdiccional.	1 de 1=100%
8.- PARTICIPACIÓN EN EL FORO NACIONAL DE PODERES JUDICIALES SOBRE LAS "BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO".	Los titulares o representantes de los diferentes apartados de la AMIJ, fueron exponiendo qué han hecho en la materia para lograr el respeto a los derechos humanos de los grupos vulnerables.	Se dio cuenta de la necesidad de implementar cursos y conferencias para actualizar a los secretarios de acuerdos y dictaminadores en el conocimiento de tratados internacionales, protocolos, leyes y demás disposiciones que les permitan dictar resoluciones y laudos con perspectiva de género; además de la emisión de protocolos y códigos de conducta dirigidos al personal en general para que tengan certeza de los procedimientos implementados para hacer valer un derecho y de las obligaciones que deben observar para preservar y respetar los de los demás.	Asistencia el 22 de noviembre de 2018, al salón José Ma. Morelos y Pavón, Sección D, de la Secretaría de Relaciones Exteriores.	1 de 1=100%

<p>9.- PARTICIPACIÓN EN EL CICLO DE CONFERENCIAS POR LA INCLUSIÓN Y NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.</p>	<p>Que con la plática que se dio por parte de este tribunal, relativa a Discapacidad y Trabajo, se dieran a conocer a los asistentes los distintos orígenes de las discapacidades laborales, relacionando las enfermedades de trabajo que pueden presentarse dependiendo de la función o actividad profesional, según sea el caso del apartado A o B del artículo 123 Constitucional, así como los accidentes a que quedan expuestos; también se tocó su regulación actual, los criterios del Poder Judicial y el régimen previsto en la LFT reformada. Se tocó el trabajo doméstico y la importante sentencia que en ejercicio de la facultad de atracción emitió la SCJN en los expedientes 8/2018 y 9/2018, sobre la obligación patronal de inscribir a las trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio del IMSS, de manera que ya no se regularán por el régimen voluntario del artículo 13 de la Ley del Seguro Social. Finalmente, se abordaron los instrumentos internacionales existentes en la materia y la manera en la que este tribunal garantiza la tutela de acceso a la justicia a los discapacitados y desahoga sus procedimientos.</p>	<p>Entre el público asistente en la explanada de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se encontraban trabajadores de diversos juicios laborales promovidos, a quienes se les expuso en un lenguaje sencillo los riesgos de trabajo y accidentes a los que pueden estar expuestos así como las enfermedades generales que no les permitan hacerse de una remuneración superior al cincuenta por ciento (50%) de lo que habitualmente ganaron en el último año. Asimismo, las pensiones a las que pudieran tener derecho y que en algunos casos están peleando sus abogados.</p>	<p>Asistencia el 26 de noviembre de 2018 a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX, para dar la conferencia.</p>	<p>1 de 1=100%</p>
<p>10.- CONFERENCIA MAGISTRAL DE LA MAESTRA MARÍA ELENA ORANTES LÓPEZ.</p>	<p>La ponente como integrante destacada del Colectivo 50 más uno, conformado por ex senadoras, ex diputadas y mujeres valiosas en cargos legislativos o en otras poderes, generó la atención de nuestro personal para escuchar diversos análisis que hizo</p>	<p>Exposición al personal jurídico y administrativo sobre diversos asuntos que fueron fallados con el Protocolo para Juzgar con perspectiva de género y el contenido de iniciativas que lo hicieron posible.</p>	<p>Invitación del Magistrado Presidente titular a la senadora para impartir la conferencia el 21</p>	<p>1 de 1=100%</p>

	<p>durante los diferentes cargos que ha ocupado durante su trayectoria para obtener mediante la emisión de leyes, que pueda juzgarse con perspectiva de género. Compartió que lanzó diversas iniciativas en 2003 y 2006 para tener una vida sin violencia y para preservar la integridad y cuidado de las familias. Como otro objetivo, la ponente señaló al personal que en el mundo real falta mucho por hacer en materia de salarios por su brecha con hombres, los problemas que enfrentan las mujeres embarazadas en sus trabajos y lo difícil que es en general abordar temas en favor de grupos vulnerables. Destacó la reforma constitucional sobre la paridad de género en las cámaras y en los congresos.</p>		<p>de agosto de 2019 en el auditorio de este tribunal.</p>	
<p>11.- DISCUSIÓN DE LAS MODIFICACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON LA ASISTENCIA AL OBSERVATORIO LABORAL, A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LA CDMX Y A LA FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT POR EL PERÍODO A INFORMAR.</p>	<p>Incidir en el respeto a los derechos humanos para implementar mecanismos de participación igualitarios entre mujeres y hombres así como generar disposiciones en favor de los grupos más vulnerables, durante las discusiones del cuerpo técnico que participó en la elaboración de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que fueron publicadas el 1 de mayo de 2019 y las que se están preparando los jueves en el observatorio laboral en materia de outsourcing y otros aspectos en una nueva reforma de cara al futuro para perfeccionar los temas tratados o abordar los que se dejaron de regular.</p>	<p>La Ley Federal del Trabajo incluyó las bases para generar mecanismos de participación igualitarios entre mujeres y hombres. Se previó la tutela de derechos cuando se reclame discriminación en el empleo por razones de embarazo, orientación sexual, identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, ordenando la ley que los tribunales tomen las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce y disfrute de los derechos fundamentales en tanto se resuelven los juicios a su cargo. Por vez primera en la historia del derecho del trabajo mexicano se puso énfasis en</p>	<p>Asistencia en el período a informar a las distintas sesiones de trabajo durante los martes y jueves de cada semana.</p>	<p>46 de 46= 100%</p>

		garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia (Art. 3°); además, en materia colectiva, se estableció una fórmula que garantice la proporcionalidad de género en la integración de directivas sindicales (artículos 371 fracción IX Bis y 358).		
--	--	--	--	--