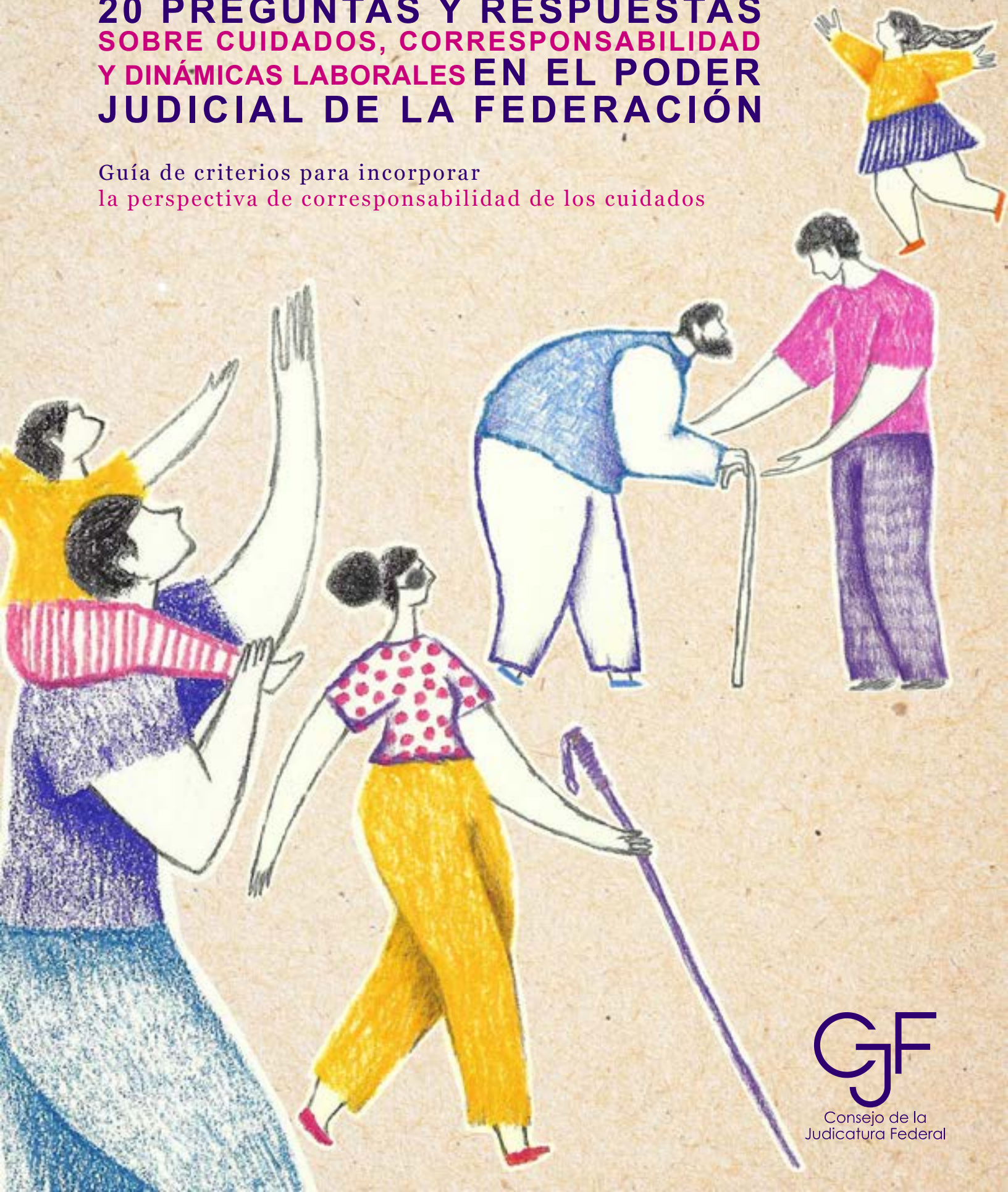


20 PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE CUIDADOS, CORRESPONSABILIDAD Y DINÁMICAS LABORALES EN EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Guía de criterios para incorporar
la perspectiva de corresponsabilidad de los cuidados





Consejo de la
Judicatura Federal

Consejo de la Judicatura Federal

Norma Lucía Piña Hernández
Ministra Presidenta

Consejero Bernardo Bátiz Vázquez

Consejera Celia Maya García

Consejera Eva Verónica de Gyvés Zárate

Consejero José Alfonso Montalvo Martínez

Consejera Lilia Mónica López Benítez

Consejero Sergio Javier Molina Martínez



El desarrollo y diseño de este documento estuvo a cargo de Mujer Ideas Desarrollo e Investigación, S.C. (MIDI), bajo la dirección y el cuidado de la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales del Consejo de la Judicatura Federal.

Arturo Guerrero Zazueta,

Director General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales

María Fernanda Aguayo González,

Directora de Igualdad de Género

Julia Escalante De Haro,

Subdirectora de Igualdad de Género

Dhira Cilia Villanueva Hernández

Analista Especializada del Departamento de Cuidados y Corresponsabilidad

Equipo consultor de MIDI, S.C.:

Lourdes Jiménez Brito

Isabella Esquivel Ventura

Michelle Martínez Balbuena

Jeanette Aline Cervantes Bustamante

Diseño e Ilustración:

Minerva Guadalupe Rivas Martínez

20 PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE CUIDADOS, CORRESPONSABILIDAD Y DINÁMICAS LABORALES EN EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Guía de criterios para incorporar
la perspectiva de corresponsabilidad de los cuidados



11/ **Presentación**

15/ **Capítulo 1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?**

15/ ¿Qué son los cuidados?

17/ ¿Entonces todas las personas necesitamos cuidados?

18/ ¿Quién cuida principalmente?

20/ ¿Qué es la corresponsabilidad de los cuidados?

21/ Al Poder Judicial de la Federación ¿también le toca ser corresponsable en la provisión y el derecho al cuidado?

22/ ¿Por qué el Poder Judicial de la Federación transita del viejo paradigma de la conciliación, a uno de corresponsabilidad de los cuidados?

26/ ¿Me pueden penalizar o afectar por tener responsabilidades de cuidados?

26/ ¿Has escuchado hablar de las R's del cuidado?

Contenido

31/ Capítulo 2. ¿Quién cuida en el Poder Judicial de la Federación?

31/ ¿Cuántas personas con responsabilidades familiares y de cuidados trabajan en el CJF?

32/ ¿Quién cuida en el Poder Judicial de la Federación?

38/ Las personas trabajadoras del CJF ¿cuidan de sí mismas?

40/ ¿Qué obstáculos o penalidades enfrentan las personas con responsabilidades de cuidados en el CJF?

41/ ¿Cuál es la relación de la corresponsabilidad del cuidado y la Política Integral de Inclusión del CJF?

45/ Capítulo 3. ¿Cómo ejercer mi derecho humano al cuidado?

45/ Entonces, ¿el cuidado es un derecho humano?

48/ ¿Qué legislación nacional e internacional establece y protege el derecho que tenemos todas las personas al cuidado?

50/ ¿Cómo puedo ejercer mi derecho al cuidado en el CJF?

51/ ¿Qué acciones está llevando a cabo el Poder Judicial de la Federación para promover la corresponsabilidad de los cuidados como centro laboral?

65/ Capítulo 4. ¿Qué prácticas laborales son incompatibles con el ejercicio del derecho al cuidado?

65/ ¿Existen prácticas que no sean compatibles con los cuidados?

71/ Capítulo 5. El cambio empieza aquí y ahora: Llamado a la acción colectiva

71/ ¿Cómo construimos una nueva dinámica laboral corresponsable?

76/ ¿Cómo avanzar hacia dinámicas laborales más justas, dignas y corresponsables con el cuidado y con quienes cuidan?

80/ Referencias

82/ Anexos

Presentación

El Consejo de la Judicatura Federal (CJF) del Poder Judicial de la Federación (PJF) viene sosteniendo un importante y significativo esfuerzo para promover y consolidar la inclusión e igualdad para todas las personas colaboradoras de la institución. Con el objetivo de mejorar las dinámicas laborales, la calidad de vida de toda la comunidad judicial y la propia impartición de justicia, el CJF ha desarrollado diversas acciones, estrategias y medidas concretas.

En conjunto, dichas acciones señalan la voluntad férrea de toda la institución de avanzar hacia una nueva cultura laboral compatible con el ejercicio de los derechos humanos y el bienestar personal. Con la intención de promover las condiciones necesarias para hacer posible esta nueva cultura laboral, se presenta el documento “20 preguntas y respuestas sobre cuidados, corresponsabilidad y dinámicas laborales en el Poder Judicial de la Federación”.

Esta guía constituye un insumo clave para orientar el accionar de todas las personas funcionarias, titulares y colaboradoras, que trabajan en los órganos jurisdiccionales, los órganos auxiliares y las áreas administrativas del PJF¹. Con la observancia de estos lineamientos se busca mejorar las condiciones y dinámicas laborales actuales en estrecha relación con la dimensión de la corresponsabilidad de los cuidados. Las personas podrán encontrar

¹ En el presente documento se usarán de forma semejante los términos Consejo de la Judicatura Federal (CJF) y Poder Judicial de la Federación (PJF), dado el contexto en el que se prepara esta Guía, caracterizado por el proceso de transición que experimenta el Poder Judicial de la Federación y en el que aún se encuentran algunas directrices pendientes de definir.

aquí, además de referentes legales y conceptuales en la materia, una guía de utilidad para atender y resolver situaciones cotidianas de las dinámicas laborales relacionadas con el ejercicio del derecho que todas las personas tenemos a cuidar, a recibir cuidados y al cuidado de sí (autocuidado).

En el primer capítulo, titulado ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?, se presenta en forma sencilla un conjunto de nociones básicas sobre cuidados con el fin de trazar un marco y lenguaje común sobre esta temática, principalmente desde un enfoque de derechos humanos. En el segundo capítulo, ¿Quién cuida en el Poder Judicial de la Federación?, se caracteriza la situación actual de las responsabilidades de cuidados de las personas colaboradoras del CJF a partir de los resultados de la Encuesta Diagnóstica para el diseño de una Política Integral de Inclusión en el CJF, levantada en 2024. De este modo, se presenta una fotografía informativa del actual escenario sobre empleo y responsabilidades de cuidados del CJF como centro laboral.

El tercer capítulo, ¿Cómo ejercer mi derecho humano al cuidado?, pone sobre la mesa una serie de propuestas para el correcto ejercicio del derecho al cuidado al interior del CJF. Se incluye el conjunto de acciones, estrategias y normativa vigente que promueve la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales (DGDHIGAI) del CJF para el ejercicio del derecho al cuidado de todas las personas trabajadoras.

El capítulo cuarto, ¿Qué prácticas laborales son incompatibles con el ejercicio del derecho al cuidado?, invita a reflexionar sobre la urgente necesidad de superar la actual dinámica laboral de sobrecarga de

trabajo que no solo obstaculiza el goce del derecho al cuidado en su triple dimensión, sino también lesiona derechos laborales y afecta directamente el bienestar personal, familiar y social de todas las personas que trabajan en la institución.

Finalizamos con el capítulo quinto, que es un llamado urgente a la acción colectiva, para que entre todas, todos y todes podamos avanzar hacia una nueva dinámica laboral basada en la corresponsabilidad de los cuidados y plenamente alineada con el enfoque de derechos humanos. Asimismo, en un anexo final, se incluyen una serie de recursos complementarios para quienes deseen profundizar en esta temática y contar así, con elementos adicionales para la gestión adecuada del cuidado como una necesidad, un trabajo y un derecho humano.

Esperamos que esta guía² contribuya a la construcción de un nuevo modelo laboral, donde mujeres, hombres y personas de la diversidad sexo-genérica compartamos tiempos, espacios y responsabilidades de nuestra vida personal, familiar y laboral, fortaleciendo así el principio y derecho a la igualdad real para todas las personas.

² Para la elaboración de esta guía de corresponsabilidad se tuvieron en cuenta los documentos antecedentes relativos a la agenda de igualdad y cuidados elaborados por la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales del Consejo de la Judicatura Federal (CJF). En particular, se revisaron todos los documentos relativos a la creación de la Política Integral de Inclusión, implementada por el CJF y el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece la Estrategia de Bienestar, Diversidad e Inclusión en el Consejo de la Judicatura Federal, que es el fundamento normativo institucional interno.





Capítulo 1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?

¿Qué son los cuidados?

Los cuidados son todas las actividades y tareas que se hacen día a día para sostener la vida: la compra y preparación de los alimentos, la limpieza de los hogares, estar a cargo y al pendiente de bebés, infancias, personas en situación de enfermedad, mayores o con discapacidad. Todas estas tareas son centrales y universales ya que necesitan hacerse una y otra vez en todo momento y en todo lugar para sostener la vida; o mejor dicho para impedir la muerte.

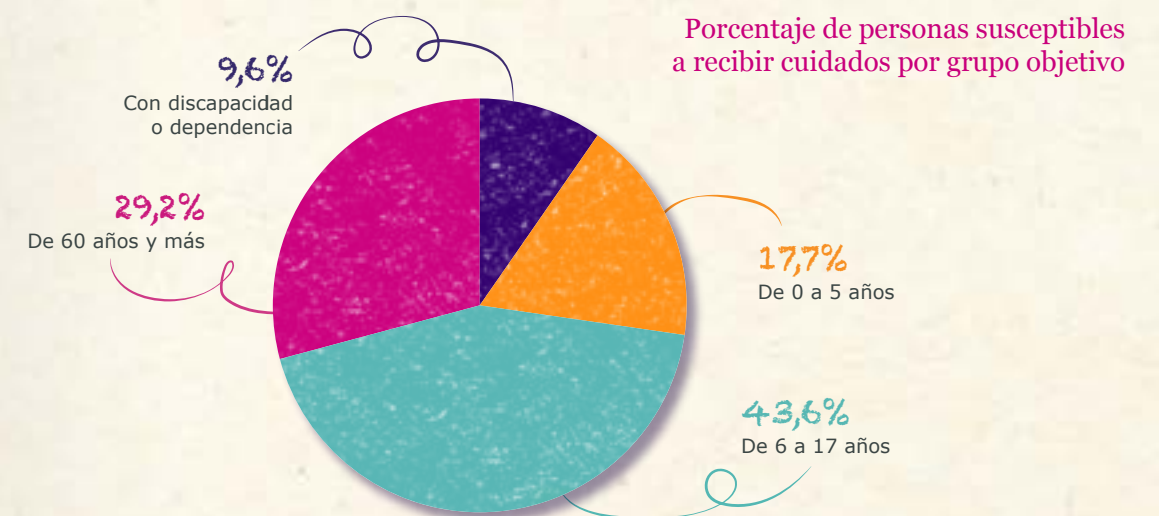
Si un bebé o una bebé pequeña no recibe los cuidados necesarios 24 horas, 7 días a la semana, su vida estará en peligro. Si no preparas alimentos y los ingieres a diario, muy pronto tu cuerpo dejará de funcionar correctamente y afectará tu calidad de vida. Si una persona mayor con alguna condición de salud que le impida ser autónoma, transitoria o permanentemente, no recibe cuidados y apoyos de parte de alguien más, se compromete su situación vital.



¿Entonces todas las personas necesitamos cuidados?

Sí. Todas y cada una de las personas requerimos cuidados para vivir. Si estás leyendo esto es, porque alguien te cuidó, te alimentó y te acompañó en tu desarrollo, permitiéndote alcanzar todas las habilidades intelectuales y físicas que hoy posees. Alguien empleó su tiempo propio para cuidarte a ti y eso implicó costos, esfuerzos y muchos años de trabajo no remunerado. Incluso, ahora mismo sigues necesitando cuidados cuando transitas una enfermedad o cuidas de ti mismo o misma de forma cotidiana.

Ciertamente, cuando nacemos requerimos una enorme cantidad de trabajo de cuidados para sobrevivir; pero a medida que crecemos esa demanda empieza a descender durante la juventud y la adultez. Posiblemente cuando sobreviene la etapa de la vejez, vamos a requerir nuevamente muchos cuidados. En el caso de las personas con discapacidad, es probable que también requieran cuidados y apoyos durante la mayor parte de su vida.



Fuente: Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados, INEGI, 2022

Si pasas semanas sin lavar tu ropa, los trastes, limpiar los baños y cuartos, o sin hacer todas las actividades domésticas necesarias, es posible que tu hogar se convierta en un lugar poco saludable y peligroso para tu bienestar físico y emocional.

Por eso decimos que los cuidados son las actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Es un trabajo esencial para el sostenimiento de la vida, la reproducción de la fuerza de trabajo y de las sociedades, generando una contribución fundamental para la producción económica, el desarrollo y el bienestar³.

Realizar todas estas tareas, demandan tiempo y esfuerzo. Es por ello que, además de ser una necesidad humana, los cuidados son un trabajo. Quienes se dedican a realizar cotidianamente todas estas tareas, invierten sus horas del día -y de la noche- para hacerlo, emplean sus habilidades físicas e intelectuales para lograrlo y el resultado final de su trabajo de cuidados no está vinculado directamente a la persona que realiza dichas tareas⁴.

Quizás ahora mismo te estarás preguntando sobre la remuneración o la paga por ese trabajo de cuidados. La inmensa mayoría del trabajo de cuidados que se realiza al interior de los hogares es trabajo no remunerado; es decir quien lo está realizando, no recibe una compensación económica por hacerlo, a pesar de que invierte su tiempo y esfuerzo y con ello permite que las personas puedan mantenerse con vida. Sin embargo, que esté o no remunerado, no invalida su carácter de trabajo.

De hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha redefinido el concepto de trabajo para evidenciar esta dimensión:

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos⁵.

³ Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación. Julio Bango y Patricia Cossani, CEPAL y ONU Mujeres, 2021.

⁴ Sociología de género y cuidados en Uruguay el camino recorrido. Karina Batthyány y Natalia Genta, en Pablo Rivera-Vargas, Judith Muñoz-Saavedra, Rommy Morales-Olivares y Stefanie Butendieck-Hijerra (eds.), Políticas públicas para la equidad social: (volumen I), 2018

⁵ Trabajo. OIT, CINTERFOR, s.f., disponible en <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>

La necesidad constante y permanente de cuidados es inherente a la condición humana. Está presente a lo largo de toda nuestra vida, poniendo de relieve nuestra interdependencia entre todos, todas y todes. No solo las infancias y las personas mayores requieren cuidados, sino que todas las personas los hemos requerido, los necesitamos ahora mismo y muy probablemente también en el futuro. Y si estás pensando que ahora mismo no tienes responsabilidades familiares de cuidados, recuerda que el autocuidado es fundamental para transitar con salud y dignidad nuestras vidas.

¿Quién cuida principalmente?

Históricamente, el trabajo doméstico y de cuidados ha recaído en los hombros de las mujeres. Son ellas las principales cuidadoras en la mayoría de los hogares. Es muy probable que hayas recibido cuidados de parte de tu mamá, una abuela, una tía, quizás una hermana mayor o incluso vecinas y mujeres de tu comunidad. ¿Pero alguna vez te has preguntado por qué?

Lo que social y culturalmente hemos aprendido a identificar como femenino y masculino es el resultado de la cristalización de los llamados estereotipos de género. Los estereotipos son ideas preconcebidas, imágenes o representaciones sociales que están muy arraigadas en el imaginario colectivo de una sociedad⁶. El estereotipo más usual asociado a la femineidad es el que identifica a las mujeres como emotivas, sensibles, amorosas, serviciales, débiles, dedicadas, sacrificadas, abnegadas y cuidadoras, entre otros. Por su parte, el estereotipo masculino señala a los hombres como fuertes, decididos, valientes, inteligentes y proveedores económicos. A partir de la cristalización de estos estereotipos de género, se van asignando o atribuyendo roles a las mujeres, trabajos tradicionalmente relacionados con el cuidado del hogar, la familia y personas dependientes, mientras que a los hombres, tareas relacionadas con el ámbito público, el empleo remunerado y la toma de decisiones⁷.

⁶ Guía de Corresponsabilidad en el Cuidado. Para equipos profesionales de la Red de Apoyos y Cuidados. Chile Cuida, Ministerio de Desarrollo Social, s.f., p. 15.

⁷ Guía de Corresponsabilidad en el Cuidado. Para equipos profesionales de la Red de Apoyos y Cuidados. Chile Cuida, Ministerio de Desarrollo Social, s.f., p.13

Los roles de género tradicionales restringen la libertad y la igualdad de mujeres y hombres. Las mujeres son penalizadas social, laboral y económicamente tanto si cumplen como si desafían estos roles, mientras que los hombres, aunque suelen beneficiarse de los estereotipos que los favorecen, también enfrentan limitaciones en su expresión emocional, en su vínculo con la familia debido a su rol de proveedores, y en su posibilidad de vivir sin los mandatos impuestos por la masculinidad.

Estas ideas de lo que tradicionalmente entendemos —y aceptamos— como sociedad sobre lo que “debe ser” una mujer o un hombre, empieza a moldearse desde la infancia. Es en el seno de las familias donde se socializa a las niñas bajo el estereotipo de mujer y a los niños siguiendo el mandato de la masculinidad. ¿Alguna vez te has cuestionado, por ejemplo, por qué a las niñas les regalan muñecas y cocinitas para jugar mientras que a los niños les suelen dar cochecitos y figuras de superhéroes? Esos juguetes, y el juego simbólico que generan, construyen y refuerzan en la mente de las infancias lo que la sociedad espera de las niñas y los niños. El estereotipo de la mujer como madre cuidadora se reproduce y sostiene sobre estas prácticas tempranas en la familia, la escuela, los grupos de pares, los centros de trabajo y los medios de comunicación.

En las últimas décadas, las mujeres se han incorporado masivamente al ámbito público y laboral, pero siguen siendo las principales responsables del cuidado en los hogares. En contraste, los hombres no han asumido una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado, pese a estos avances en la participación femenina fuera del hogar.

Por esa razón, es que todavía es muy común escuchar la frase “los hombres colaboran o ayudan en la casa”. Ese rol de apoyo secundario en la realización del trabajo doméstico y de cuidado es lo que sigue afectando las posibilidades reales de alcanzar igualdad para las mujeres. Si los hombres no comparten las tareas del hogar en forma igualitaria, las mujeres seguirán permaneciendo relegadas en el espacio doméstico realizando tareas de cuidados, aun cuando ocupen los espacios públicos y laborales, lo cual recrudescen las dobles y triples jornadas.

Por todas estas razones es que debemos trabajar fuerte y diligentemente para superar estos estereotipos y roles de género y, como alternativos a ellos, caminar hacia un modelo corresponsable de los cuidados, tanto en cuestiones de género como a nivel social, como se explicará más adelante.

¿Qué es la corresponsabilidad de los cuidados?

La expresión “corresponsabilidad de los cuidados” significa que la provisión del cuidado no recae en una sola persona o en un sector. Al contrario, es un llamado a compartir este trabajo —como su nombre lo indica, a co-responsabilizarse de él—, con la finalidad de avanzar hacia una organización social de los cuidados donde no solo cuiden las familias y, dentro de ellas, las mujeres. La corresponsabilidad es un principio de acción que reconoce que el cuidado es una responsabilidad colectiva y un asunto que nos involucra a todas, todos y todes.

La noción de corresponsabilidad de los cuidados presenta dos dimensiones: la corresponsabilidad social y la corresponsabilidad de género⁸.

La corresponsabilidad social señala la obligación de redistribuir la producción de cuidados entre familias, Estado, redes comunitarias y mercado. Esto es, que se debe de disponer de políticas públicas de cuidados de calidad y acceso universal, de regulaciones laborales que promuevan y asuman la corresponsabilidad de los centros de trabajo, así como el sostenimiento de redes comunitarias de cuidados.

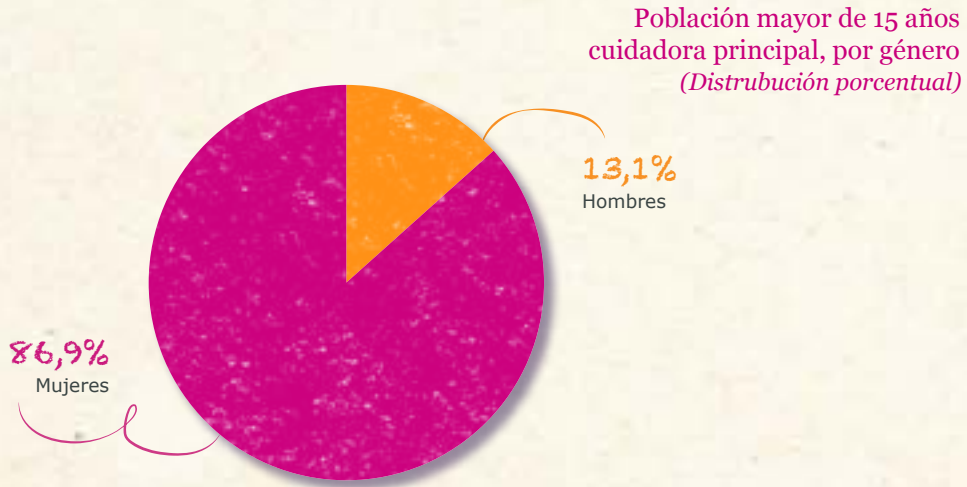
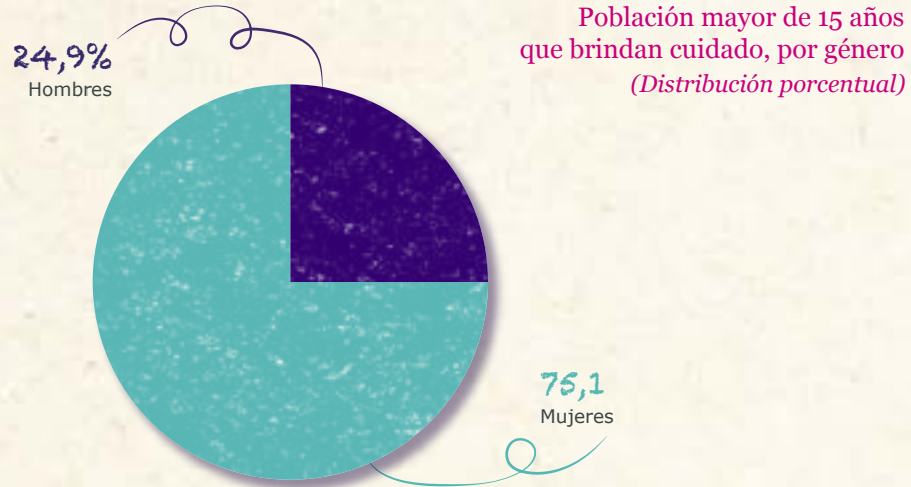
Al redistribuir el cuidado entre todos estos actores, las familias pueden delegar parte del trabajo que realizan y disponer de mayor tiempo para otras actividades que les signifiquen bienestar y felicidad.

⁸ *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación.* Julio Bango y Patricia Cossani, CEPAL y ONU Mujeres, 2021, p. 27.

El otro sentido de la corresponsabilidad alude directamente a la cuestión de género. Esta segunda dimensión busca redistribuir el trabajo de cuidados entre hombres, mujeres y todas las identidades de la diversidad sexo-genérica. Es decir, procura que las mujeres no sean las únicas o principales proveedoras de cuidados al interior de las familias y la comunidad. Este tipo de corresponsabilidad supone que tanto mujeres como hombres deben asumir responsabilidades equitativas en las tareas domésticas y en el cuidado de personas tanto a nivel familiar como comunitario. Si los hombres asumieran una mayor parte del trabajo de cuidados, las mujeres podrían liberar gran parte de su tiempo y emplearlo en otras actividades que deseen hacer: desde asistir a la escuela, insertarse en el mercado laboral hasta disfrutar de tiempo de ocio y descanso.

De acuerdo con la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (INEGI, 2022), en México se estiman 58.3 millones de personas susceptibles de recibir cuidados. De ellas, 64.5% los recibe por parte de una persona de su hogar o de otro hogar, evidenciando así su alto grado de familiarización. Respecto a las personas cuidadoras, 31.7 millones de personas de 15 años y más declararon que brindaron cuidados a integrantes de su hogar o de otros hogares. De esta población, 75.1 % correspondió a mujeres y 24.9 %, a hombres. Este dato demuestra la feminización del cuidado no remunerado que se brinda en los hogares.



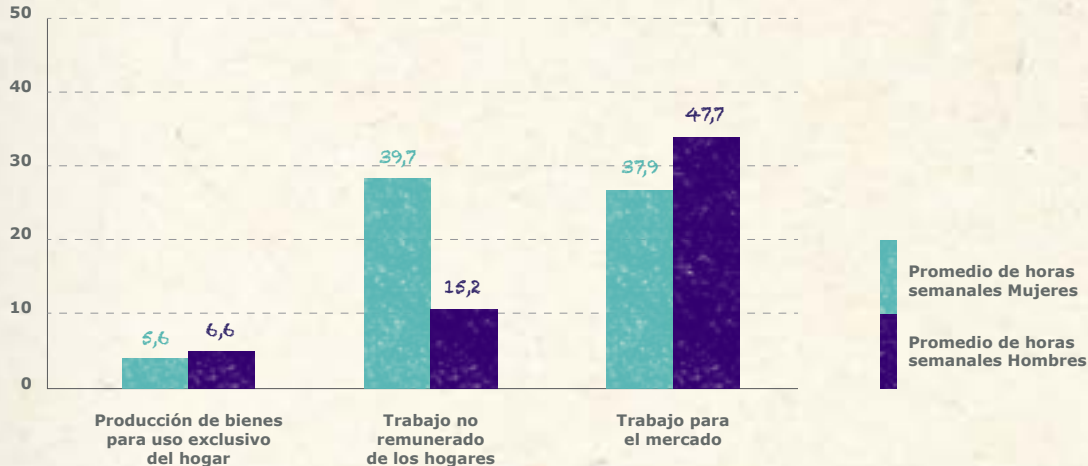


Esta feminización ya era evidente con las encuestas de uso del tiempo: mientras las mujeres dedican 39.7 horas a la semana en labores domésticas y de cuidado, los hombres emplean 15.2 horas, es decir, existe una brecha de 24.5 horas⁹.

⁹ Se presentan resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019. INEGI e INMUJERES, 2020.e

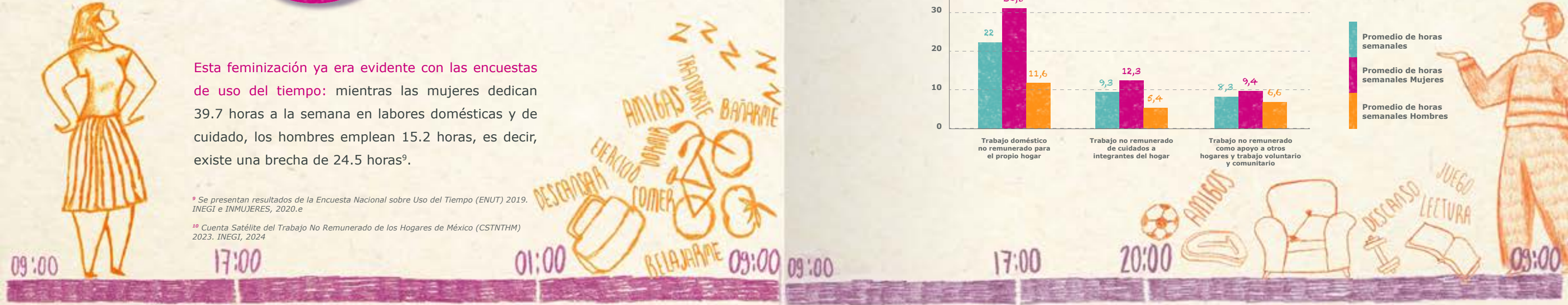
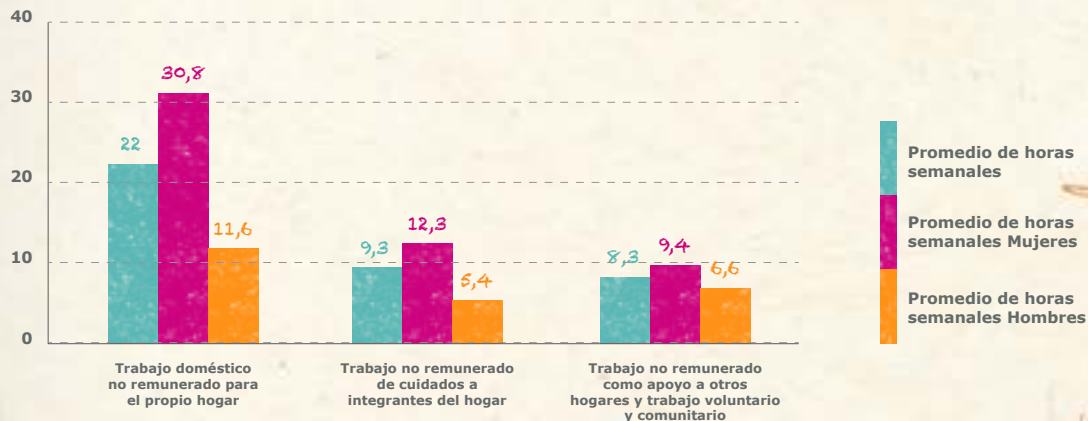
¹⁰ Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNTHM) 2023. INEGI, 2024

Promedio de horas a la semana del tiempo total de trabajo de la población de 12 años y más, por tipo de trabajo



Y como si toda esta evidencia no fuera lo suficientemente contundente, el cálculo de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México 2023 arrojó que el valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados reportó un monto de 8.4 billones de pesos, lo que equivale a 26.3 % del PIB del total de la economía. De ese monto, las mujeres contribuyeron con 71.5% y los hombres, con 28.5%¹⁰

Promedio de horas a la semana de la población de 12 años y más que realiza trabajo no remunerado



Al Poder Judicial de la Federación ¿también le toca ser corresponsable en la provisión y el derecho al cuidado?

Claro que sí. En primer lugar, porque como centro laboral, se beneficia directamente del cuidado que provees y que otras personas te proveen a ti cotidianamente. Cada persona trabajadora se presenta a diario a proveer sus servicios profesionales y laborales, y lo hace alimentada, vestida, en condiciones higiénicas, con habilidades intelectuales y físicas, sin ello no podrían desarrollar de manera plena su labor ni contribuir a la misión institucional. Este beneficio genera, por tanto, una obligación.

Además, tal como venimos sosteniendo, el cuidado es una dimensión inseparable de la persona trabajadora. La falacia de que las responsabilidades de cuidados quedan de la puerta para afuera del centro laboral al iniciar cada jornada de trabajo debe ser desterrada de raíz, para dar lugar a un nuevo paradigma que ponga al centro a los cuidados, donde no solo se reconoce el valor del trabajo de cuidados, sino que se redistribuye corresponsablemente entre todos los actores sociales, incluidos los centros laborales.

El PJF no solo es un centro de trabajo que emplea a personas, es además una institución pública y, adicionalmente, es encargada de la impartición de justicia, siendo la garante de los derechos humanos de todas las personas, incluido del derecho humano al cuidado.

¿Por qué el Poder Judicial de la Federación transita del viejo paradigma de la conciliación, a uno de corresponsabilidad de los cuidados?

Esta institución está trabajando fuertemente para transitar de una política de conciliación laboral-familiar hacia una política de corresponsabilidad institucional de los cuidados, ello implica promover cambios en los patrones de conducta a través de sensibilizar al personal en materia de cuidados desde un enfoque de derechos, para que ponga en práctica acciones concretas para combatir la desigualdad entre mujeres y hombres, así como promover políticas y buenas prácticas de cuidado de sí o autocuidado¹¹.

Transitar a este paradigma significa comprender que tanto el empleo, en la forma clásica en que lo entendemos, como los cuidados son elementos centrales para el sostenimiento de las sociedades, así como actividades de las que todas las personas se hacen cargo, superando la visión de que están en conflicto y deben ser conciliados.

En este sentido, considerar a los cuidados como dimensiones inherentes de las personas trabajadoras, así como responsabilidad de las mismas y de otros actores sociales como el Estado, el mercado, la sociedad civil y las familias, hace posible este cambio de paradigma. Además, el enfoque de derechos humanos impone la necesidad de que también los centros laborales construyan y procuren las condiciones necesarias para que todas las personas puedan ejercer su derecho a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado sin sufrir penalizaciones o discriminación en su empleo.

¹¹ Diagnóstico para una Política de Cuidados en el Consejo de la Judicatura Federal. Análisis Normativo. Consejo de la Judicatura Federal, s.f., p.17

¿Me pueden penalizar o afectar por tener responsabilidades de cuidados?

No. La legislación laboral vigente y la normativa interna del PJF te protegen. Ninguna persona con responsabilidades de cuidados puede ser penalizada en su empleo por esta causa. Las prestaciones laborales vigentes para proteger contingencias vinculadas al cuidado son herramientas que permiten a las personas trabajadoras ejercer sus derechos en un marco de protección institucional. Sin duda falta mucho por construir para que haya condiciones para el ejercicio de los cuidados en corresponsabilidad, pero el común denominador de las prestaciones actuales y otras por venir, incluso las acciones más allá de ellas, es que las responsabilidades de cuidados no se pueden traducir en afectaciones directas o indirectas para las personas.

¿Has escuchado hablar de las R's del cuidado?

Las **R's** del cuidado son una herramienta que nos permite analizar, planear y orientar acciones concretas que ofrecen vías de cambio al dirigirnos a formas más justas de organizar la producción y distribución del trabajo de cuidados en la familia y en la sociedad.

Actualmente podemos identificar al menos 5 R's¹², aunque hay propuestas de sumar más. Las R's del cuidado son:

1. Reconocer el trabajo de cuidados:

Identificar con claridad la naturaleza, la extensión y el papel del trabajo de cuidado no remunerado. Nos invita a entender la totalidad de sus contribuciones al desarrollo humano, sin perder de vista a quién las está haciendo.

¹² Las 3 R's iniciales fueron propuestas desde el año 2008 por la economista y socióloga Diane Elson. Posteriormente, fueron retomadas y ampliamente difundidas por ONU Mujeres. A las 3 R's iniciales se sumaron dos promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

También consiste en evitar que la provisión de cuidado no remunerado se dé por sentada y comprender las normas sociales y los estereotipos de género que hacen de las mujeres las principales proveedoras de cuidado. Reconocer significa también cuestionar las relaciones de poder¹³.

Cuando visibilizas y valoras las responsabilidades de cuidado, propias y las de tus colegas del trabajo, generas un acto de reconocimiento que dignifica estas tareas y contribuye a una cultura más justa y humana, donde cuidar también se entiende como un trabajo esencial y transformador. Reconoce siempre el valor del trabajo de cuidados que realizar, así como el que llevan a cabo quienes te rodean. Hacerlo es un paso clave hacia una cultura laboral más justa y humana.

2. Redistribuir el trabajo de cuidados:

significa compartir el trabajo de cuidados en forma equitativa tanto entre hombres, mujeres y todas las identidades, así como entre los diferentes espacios y agentes que producen cuidados (las familias, los espacios comunitarios, el Estado y el mercado). Redistribuir el cuidado es lo que hace posible la corresponsabilidad tanto social como de género. Solo cuando el cuidado deja de recaer de forma desproporcionada sobre ciertos cuerpos y espacios, es posible avanzar hacia una organización social más sostenible e igualitaria.

3. Reducir el trabajo de cuidados:

el trabajo de cuidados conlleva costos y esfuerzos para quienes los proveen. Cuando los costos en el tiempo de las personas son el resultado de la falta de infraestructura social o doméstica –como viajar largas distancias para comprar alimentos o acceder a servicios de cuidado; recolectar agua y leña; procesar manualmente alimentos; o cocinar en hornos a leña– entonces la reducción del trabajo de cuidado se transforma en un beneficio social.

¹³ El cuidado en los hogares y las comunidades. Documento conceptual. Valeria Esquivel, OXFAM, 2013.

Para cuidar en dignidad se debe procurar contar una buena infraestructura social que garantice servicio de agua, drenaje, gas y luz, transporte público, etc.; y un buen equipamiento doméstico para reducir el esfuerzo que involucra el trabajo de cuidados (por ejemplo, contar con suficientes electrodomésticos en el hogar y los espacios laborales)¹⁴. Apostar por esta infraestructura no es un lujo, sino una condición esencial para que el cuidado no continúe reproduciendo y sosteniendo estas desigualdades.

4. Remunerar a las personas cuidadoras:

la remuneración o la recompensa del trabajo de cuidados es una medida de reconocimiento del mismo. Esta R nos invita a reflexionar y cambiar nuestra mirada sobre el valor material del trabajo de cuidados, considerando avanzar hacia formas de remunerar a quienes efectivamente se dedican a él. Además, involucra también acciones para garantizar los derechos laborales, seguridad social y condiciones dignas de todo el sector de servicios de cuidados, incluidas las personas trabajadoras del hogar y garantizar un ingreso universal y condiciones de vida digna para personas cuidadoras no remuneradas sin acceso a un empleo por la alta demanda de cuidados en sus hogares¹⁵.

Esto es importante, además, si tu familia cuenta con servicios de cuidado y trabajo doméstico remunerados, es decir, si han contratado a una persona trabajadora del hogar. En tu rol como persona empleadora no sólo debes asegurarte de remunerar de forma adecuada a la persona que contrates, sino de establecer las condiciones suficientes para un empleo digno y decente, por ejemplo, cumplir con tu obligación de incorporar a la seguridad social a la persona trabajadora del hogar.

Incluso el CJF implementa una campaña de concientización e información sobre los pasos para darles de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social¹⁶.

5. Representar las voces de las personas que cuidan:

a partir de esta R se pretende asegurar que las personas cuidadoras remuneradas y no, tengan voz y participación colectiva en todo el ciclo de políticas sobre el cuidado y en las discusiones al respecto. Por ejemplo, que las propias personas colaboradoras del Poder Judicial de la Federación puedan participar del diseño e implementación de medidas para garantizar el derecho al cuidado en su triple dimensión. Su voz es fundamental para diseñar respuestas útiles y verdaderamente corresponsables desde el centro laboral.

En conjunto estas R's buscan transformar nuestra mirada y acciones respecto al cuidado y cómo podemos avanzar hacia una organización social más corresponsable tanto a nivel de género como institucional.

¹⁴ El cuidado en los hogares y las comunidades. Documento conceptual. Valeria Esquivel, OXFAM, 2013. Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe. María Ángeles Sallé (coord.) y Laura Molpeceres, EnRed, ONU Mujeres, 2018

¹⁵ Las R's de Remunerar y Representar, han sido ampliamente difundidas por la OIT. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. OIT, 2019

¹⁶ Puedes verla aquí <https://www.google.com/url?q=https://www.cjf.gob.mx/micrositios/DGDHIGyAI/resources/campanas/cuidemosQuienNosCuidaInfografia-11.jpg&sa=D&source=docs&ust=1748982504275137&usg=AOvVaw2irWegs5JEX9496gxx8B9P>



Capítulo 2. ¿Quién cuida en el Poder Judicial de la Federación?

¿Cuántas personas con responsabilidades familiares y de cuidados trabajan en el CJF?

En realidad, todas las personas que integran el PJJ somos responsables, en mayor o menor medida, de alguna dimensión de cuidados: aun si en este momento no tienes personas a cargo para cuidar, el cuidado sigue siendo parte de tu vida —o debería serlo—, porque el autocuidado es fundamental. Cuidarte a ti misma, a ti mismo o a ti mismo es una condición crítica para el bienestar personal, pero también para el equilibrio y la salud colectiva en los espacios laborales y sociales.

Además, el cuidado está presente a lo largo de todo el ciclo de vida, por lo que en un futuro a corto, mediano o largo plazo, podrías necesitar cuidar o ser cuidado. Por ejemplo, sea que tengas hijas e hijos, sea por cuidar de tus padres en su vejez, sea que algún familiar cercano sufra un accidente o enfermedad y requiera cuidados transitorios o permanentes, entre otras.

Es un hecho que dentro del CJF algunas personas trabajadoras asumen una mayor carga de responsabilidades de cuidados. Identificar quiénes son permite visibilizar estas desigualdades y avanzar hacia soluciones más equitativas.

Veamos quiénes son:

¿Quién cuida en el Poder Judicial de la Federación?

Gracias a la implementación de la Encuesta diagnóstica para la elaboración de la Política Integral de Inclusión¹⁷ podemos conocer quiénes, al interior de la institución, están asumiendo tareas de cuidados, en qué medida y el tipo de cuidados que proveen. Dicha encuesta se hizo con alrededor del 70% del total del personal que labora en el CJF.

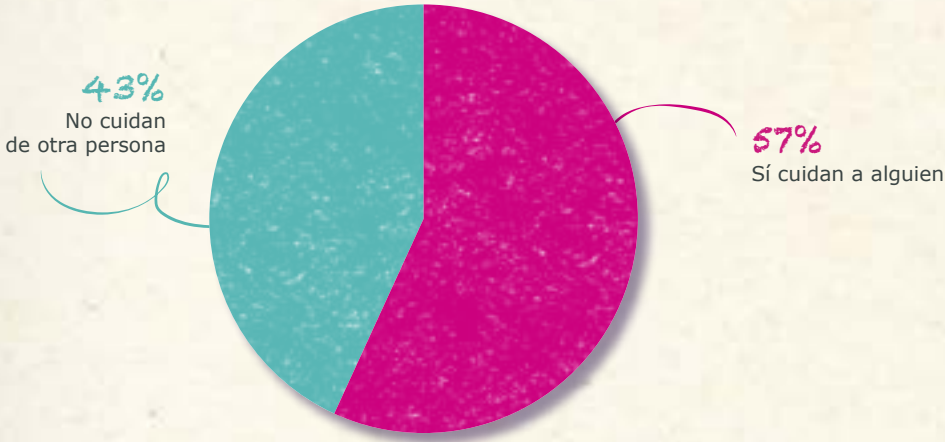
Se realizó entre los meses de febrero a abril del 2024 y sus principales hallazgos fueron:

De las personas que laboran en el CJF 57% son responsables del cuidado, principalmente de sus hijas e hijos, pues 43.9% son padres y 41.3% son madres.

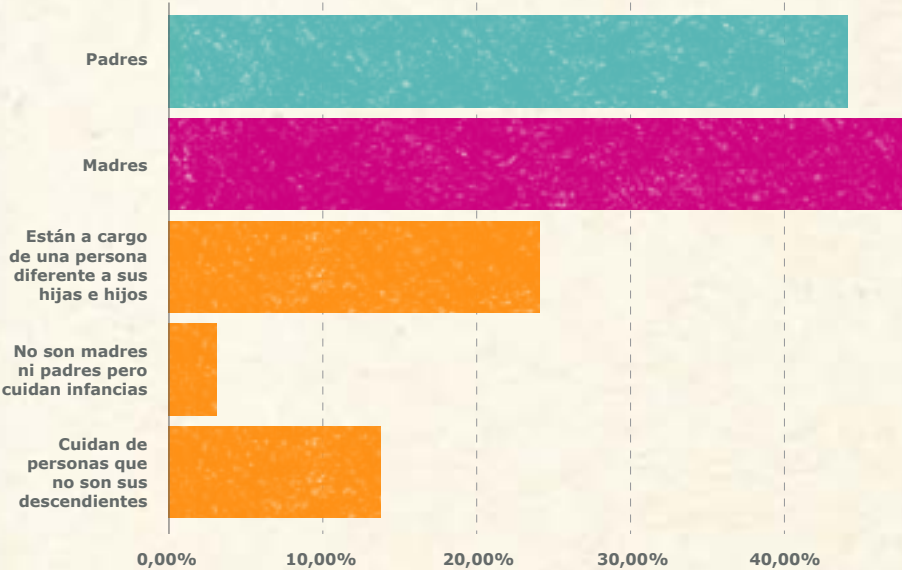
También existe una población significativa de quienes brindan cuidados a otras personas distintas a hijas e hijos, representada por el 24%, donde el 13.8% brinda cuidados a personas que no son sus descendientes y en una proporción menor, 3%, se encuentran al cuidado de infancias con las que no tienen un lazo de paternidad o maternidad.

¹⁷ Informe de hallazgos. Diagnóstico para el diseño de una Política Integral de Inclusión en el CJF. UNFPA, FLACSO México y CJF, 2024. Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/DGDHIGyAI/resources/inclusion/diagnosticoDisenoPoliticaIntegralInclusionCJF.pdf>

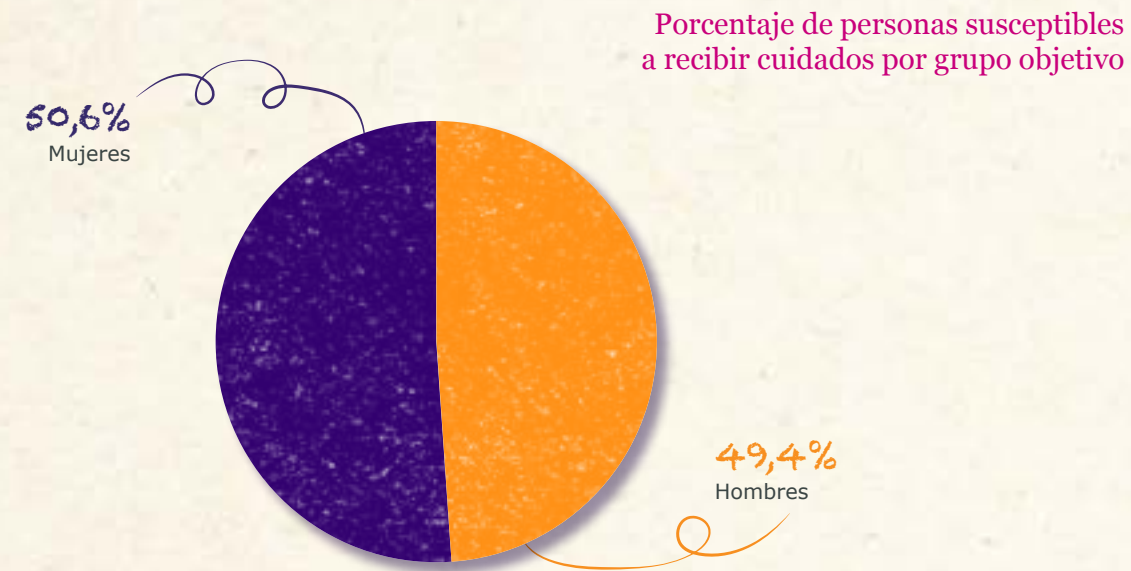
Personas con responsabilidades del cuidado



¿Qué roles tienen las personas cuidadoras?



Tanto mujeres como hombres cuidan. Las mujeres representan el 50.6%; de la población total con responsabilidades de cuidado y los hombres el 49.4%.



Sobre el estado civil, del total de personas con responsabilidades de cuidado, el 55.1% tiene un vínculo matrimonial y el 13% vive en unión libre, mientras que el 19% está soltera o soltero, el 7% disolvió su vínculo matrimonial, el 4% se separó y el 1% se encuentra viudo o viuda.

Las personas cuidadoras mantienen una antigüedad promedio de 13.3 años trabajados, identificando que dicha población es la que presenta mayor antigüedad laboral en el CJF. El 35% de esta población se concentra en los tribunales, seguido de quienes laboran en los juzgados con el 32% y en menor proporción en áreas como alguna Dirección General (5.2%), en la Administración (4.9%) y Centros de Justicia Penal (4%).

Con respecto a las hijas, hijos e infancias que son sujetas de cuidado, la edad promedio está entre los 10 y 11 años. Las mujeres trabajadoras tienen alrededor de dos hijas o hijos a su cuidado, mientras que los hombres trabajadores reportan tres. Los tipos de cuidados que brindan son principalmente de alimentación, educación, recreación, salud, inserción social y actividades escolares.

En su mayoría, las infancias no presentan ninguna dificultad para realizar sus labores cotidianas, sin embargo, el 8.5% de las hijas e hijos de personas trabajadoras del CJF sí presentan alguna condición de salud o discapacidad. Esta cifra es mayor cuando se considera a las infancias bajo tutela de personas trabajadoras sin que sean descendientes o con vínculo consanguíneo; ahí, el 22.68% de las infancias sí presentan alguna condición de salud específica o discapacidad, lo que supone una carga de cuidados extra.

Por otro lado, del 13.8% de las personas que realizan labores de cuidados, excluyendo a sus descendientes, el 68.58% son hacia su madre y el 31.68% hacia su padre, en su mayoría por motivos de edad, es decir, porque sus progenitores se encuentran en la vejez, pero también por cuestiones de salud o discapacidad.

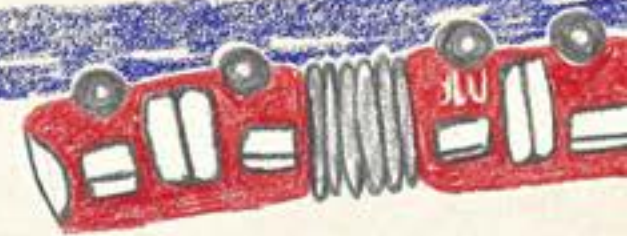
Gran parte de los cuidados brindados están ligados a la salud y alimentación, sin embargo, el 40.7% de las personas mencionaron que se trata de cuidados permanentes, el 28.16% considera que son intermitentes y el 31.27% refiere que son continuos. En menor cantidad, se brindan cuidados a familiares tales como suegras, suegros, tías, tíos, hermanos, hermanas y abuelos, principalmente, en aspectos de salud, alimentación y recreación.

Sobre el uso del tiempo, aunque una parte importante de las personas (39%) que laboran en el CJF dedican a la semana entre 30 y 40 horas al trabajo remunerado, **no deja de ser alarmante que el 22% de las personas trabajen de 40 a 50 horas y que exista un 9% que dedica 50 horas o más al trabajo remunerado.** A ello se suma que, adicional al trabajo remunerado realizado de forma presencial en la oficina o lugar de trabajo del CJF, 54.60 % del personal realizó trabajo remunerado del CJF en casa.



Francisco es oficial judicial en un juzgado mixto en Naucalpan. Todos los días tarda entre dos horas y media y tres en llegar a su oficina, ya que vive en el oriente del Estado de México. Por ello, debe levantarse a las cinco de la mañana para salir a más tardar a las seis y media y así llegar puntual al órgano jurisdiccional. Lo mismo ocurre de regreso: suele llegar a su casa cerca de las nueve de la noche.

Cómo vive solo, al llegar debe encargarse de las labores domésticas: lavar ropa, preparar su comida del día siguiente y, en ocasiones, terminar pendientes del juzgado. Esto lo obliga a dormir apenas entre cuatro y cinco horas por noche. Francisco ha notado que constantemente se siente irritable, le cuesta concentrarse y piensa que no es suficientemente bueno en lo que hace. Uno de sus amigos le comentó que podría tratarse de depresión.

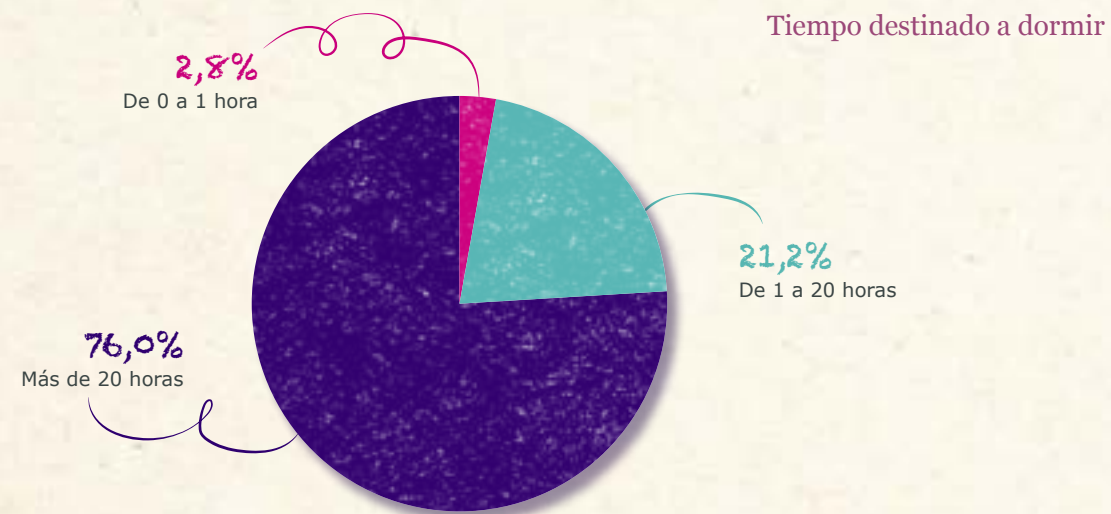


Otro aspecto relevante para considerar respecto al trabajo remunerado es el tiempo dedicado al traslado tanto para llegar al sitio de labores como de vuelta a casa (en ocasiones, para seguir trabajando). En esta dimensión, sólo un 16.61% de las personas destinan menos de una hora a la semana para trasladarse a su lugar de labores, por el contrario, el 43.86 % dedica de 1 a 5 horas semanales; 10.84% de 5 a 10 horas semanales; 19.15% de 10 a 20 horas y una minoría significativa (5.3%) requiere de más de 20 horas por semana para sus traslados, ya que la desigualdad en este uso del tiempo tiene implicaciones directas con el cuidado que las personas han de ofrecer o recibir, por ejemplo, puede representar un obstáculo para el autocuidado.

Respecto al trabajo no remunerado del hogar, el 58.97% de la población realiza de 1 a 20 horas de forma semanal, 39.27% destina más de 20 horas y solo el 1.76% no realiza trabajo no remunerado o lo hace menos de una hora a la semana. Aunque este porcentaje no representa una sobrecarga para algún sexo específico ya que presentan porcentajes similares: 1.74% hombres y 1.79% mujeres.

Las personas trabajadoras del CJF ¿cuidan de sí mismas?

Con respecto al autocuidado, la Encuesta capturó información sobre el descanso, la práctica de deporte y el ocio. Veamos los resultados. El 76.01% destinó en promedio 4.2 horas diarias para dormir, lo que está muy por debajo de lo recomendado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que sería al menos 7 horas de sueño en la etapa adulta.



2 de cada 10 personas reporta que durmió únicamente alrededor de 20 horas a la semana. Aunado a ello, menos de la mitad, 48 de cada 100, destinaron entre 1 y menos de 5 horas a su aseo personal, mientras que el 54.14% destinan entre 5 y 10 horas semanales para ingerir sus alimentos. Esta situación se agrava cuando se trata de actividades recreativas y de libre esparcimiento, pues el 60.44% no destina tiempo para realizar algún deporte y el 48.26% no dedica tiempo para realizar actividades culturales.



Uriel

es secretario en un juzgado en materia administrativa, tiene altas cargas de trabajo, por lo que su jornada laboral le impide dedicar tiempo a su familia. Sus jornadas de trabajo superan las 14 horas, por lo que pasa mucho tiempo en la oficina e incluso sigue revisando y firmando documentos desde casa a altas horas de la madrugada. En el órgano jurisdiccional donde trabaja es mal visto que las personas se retiren a descansar en el horario oficial de salida, y hay periodos en los que a él y a sus compañerxs se les pide tomar sus alimentos desde su lugar para continuar con la atención de los pendientes, además de que cuando tienen emergencias, no se les otorgan permisos para atenderlas. En un mes será padre de un bebé, pero no solicitará la licencia por paternidad, porque es sabido que en el ambiente en el que está "da vergüenza" pedirla y conoce casos en donde a otros compañeros se les ha negado, o bien podría costarle el puesto.



¿Qué obstáculos o penalidades enfrentan las personas con responsabilidades de cuidados en el CJF?

De acuerdo con la Encuesta, el 7% de las personas responsables de cuidados que laboran en el CJF ha manifestado que se les ha negado el ascenso, promoción o contratación por sus responsabilidades de cuidados, experimentando discriminación, específicamente, por estar embarazada o convertirse en madre o padre de familia.

Por su parte, el 35% no logra conciliar su vida familiar con la laboral, pues considera que las responsabilidades de cuidado han obstaculizado su desarrollo laboral. De las personas encuestadas que no son padres y madres de familia, pero tienen labores de cuidado, 30 % señala que las responsabilidades que tiene como tutor o tutora, por brindar cuidados, han supuesto un obstáculo para desarrollarse laboralmente; 22 % ha enfrentado alguna restricción o distinción para ejercer algún beneficio o prestación relacionada con sus labores de tutela a menores o personas a su cuidado y 22 % señala que requiere que el CJF le proporcione algún ajuste razonable para el desempeño de sus funciones laborales derivado de las actividades de cuidado que realiza.

Aunado a esto, solo el 21.23% reporta que cuenta con servicios de una persona trabajadora del hogar por aproximadamente 13.55 horas a la semana, principalmente para realizar tareas de trabajo en el hogar (95.51%), como la limpieza, y en menor medida para cuidado de las infancias (11.28%), de personas adultas mayores (5.17%) o de enfermería (1.05%). El 78.77% no cuenta con ninguna persona de apoyo en el hogar.

¿Cuál es la relación de la corresponsabilidad del cuidado y la Política Integral de Inclusión del CJF?

El CJF cuenta con una Política Integral de Inclusión cuyo objetivo es promover la igualdad y la inclusión laboral. Uno de los principios fundamentales que la rigen es, precisamente, la corresponsabilidad. Esto ocurre porque la Política, además de aplicarse a todas las personas trabajadoras del CJF, focaliza esfuerzos para establecer medidas de inclusión laboral específicas para cuatro grupos de población que históricamente han estado en desventaja social, entre éstos, las personas que tienen responsabilidades de cuidados.

Las principales acciones estratégicas de la política en materia de corresponsabilidad se encuentran enmarcadas en el eje Ambiente Laboral basado en el enfoque de derechos humanos. En el cual se detallan acciones institucionales sobre licencias de maternidad, paternidad y cuidados, flexibilidad laboral, cultura organizacional, espacios de cuidado tales como las salas de lactancia, entre otros.

Esta Política Integral de Inclusión en el CJF se enmarca en un esfuerzo por transformar la institución al “mejorar continuamente la atención y la impartición de justicia, libres de discriminación, prejuicios y sesgos excluyentes, el CJF se ha caracterizado por adoptar acciones, medidas preventivas y de atención”¹⁸. Justamente, dicha Política contribuye al cambio de paradigma que promovemos con esta Guía.

Este marco programático constituye una de las principales herramientas que puedes usar para ejercer tu derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado en un marco de corresponsabilidad.

¹⁸ Documento base de la Política Integral de Inclusión en el CJF. CJF, UNFPA y FLACSO, 2024, p. 3

¿Sabías que el CJF cuenta con una Política Integral de Inclusión?¹⁹

El CJF desarrolló la Política Integral de Inclusión en un esfuerzo por contribuir a transformar y mejorar la institución tanto de forma interna como externa.

Por ejemplo, entre sus objetivos destacan:

- Fortalecer la atención e impartición de justicia, libre de discriminación, prejuicios y sesgos excluyentes.
- Consolidar una cultura organizacional libre de discriminación y violencias.

La política se basa en:

- El enfoque de Derechos Humanos.
- El principio de Igualdad y no Discriminación.
- La perspectiva de género.

Su alcance es²⁰:

- **Nacional:** pues se aplica a los 32 circuitos judiciales en los que se conforma la institución, así como sus órganos auxiliares y áreas administrativas.
- **Obligatorio:** ya que se aplica a todas las personas que laboran en el PJJ, sin importar el cargo que ocupen, pues sólo a través del esfuerzo colectivo se puede lograr la protección, inclusión y respeto en todos los ámbitos de la vida laboral de quienes trabajan en el PJJ.
- **De articulación intersectorial:** porque el éxito de la Política depende de la adecuada implementación de acciones conjuntas y coordinadas entre las diferentes áreas, unidades y órganos auxiliares. Cada área administrativa y nivel jerárquico tiene un papel crucial en la creación de un entorno verdaderamente inclusivo.
- **El liderazgo es clave:** representa la responsabilidad compartida de todas las personas que forman parte de la institución para asumir un papel activo a favor de la inclusión. Se requiere el involucramiento de Mandos Superiores, Homólogos de Mandos Superiores, Mandos Medios y Homólogos de Mandos Medios, que es fundamental para la efectiva implementación de la Política Integral de Inclusión en el ámbito laboral. Su liderazgo no sólo sirve como ejemplo para sus equipos de trabajo, fomentando una cultura de inclusión y respeto, sino que también garantiza que las acciones sean respaldadas y que la política esté alineada con la visión estratégica de la institución y las necesidades específicas de cada área o unidad. Su participación también es significativa para asegurar que las voces del personal, especialmente aquellos que pertenecen a las poblaciones destinatarias de la política, sean escuchadas y consideradas en el proceso de implementación.

Su construcción se basó en un ejercicio participativo con personas que laboran en el CJF. Es decir, que su elaboración se hizo con base en la participación de las personas trabajadoras de la institución, quienes usaron sus voces, expresaron las problemáticas cotidianas que enfrentan y sus propias preferencias para cambiarlas.

¹⁹ Documento base de la Política Integral de Inclusión en el CJF. CJF, UNFPA y FLACSO, 2024

²⁰ Documento base de la Política Integral de Inclusión en el CJF. CJF, UNFPA y FLACSO, 2024, pp. 20-21



Capítulo 3. ¿Cómo ejercer mi derecho humano al cuidado?

Entonces, ¿el cuidado es un derecho humano?

Sí y existe todo un cuerpo normativo, un marco teórico y conceptual que le da sustento. Además, este cambio de enfoque no es aislado: forma parte de una lucha colectiva que se ha gestado en América Latina, Representa un verdadero cambio de paradigma en la forma en la cual el Estado, la sociedad y todas las personas nos relacionamos con el cuidado. La aplicación del enfoque de derechos humanos al cuidado ha permitido avanzar en la concepción de que cuidar no es un asunto de resolución privada, donde cada familia debe resolver a diario sus responsabilidades de cuidados.

En realidad, el cuidado es un asunto de resolución pública, social y colectiva. La conquista y reivindicación del derecho al cuidado tuvo un momento fundacional en el año 2007 cuando Laura Pautassi presentó, en el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe²¹ en Quito, uno de los documentos antecedentes clave del derecho al cuidado: El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. En este documento de trabajo, editado y publicado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Pautassi expone, por primera vez, la fundamentación teórica que reconoce la existencia de un “derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse”. **Al respecto, expresa:**

²¹ La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe “es un órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y es el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región. Es organizada por la CEPAL, como Secretaría de la Conferencia y, desde 2020, en coordinación con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres)” (CEPAL, s. f.). Es importante destacar que en este órgano se reúnen los Estados miembros de la CEPAL y aprueban compromisos que constituyen la llamada “Agenda Regional de Género”, una hoja de ruta para garantizar los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Sus reuniones son bianuales o trianuales.

El derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse [...] implica un conjunto de obligaciones negativas, características de los derechos económicos sociales y culturales, como no entorpecer los servicios de guarderías infantiles, o no impedir el acceso de una persona mayor al sistema de salud; pero principalmente incluye obligaciones positivas, que se enrojan en proveer los medios para poder cuidar, en garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad y sin **discriminación** y que no solo se concedan para un grupo reducido —por caso vinculado al empleo asalariado formal— sino que sean garantizados a todas las ciudadanas y los ciudadanos²².

Pautassi reconoce que aquel “momento fundacional” abrió una nueva etapa en la interpretación normativa al constatar el alcance del cuidado como un derecho humano. Agrega que a partir de ese momento “ya no solo el cuidado es un problema, es un trabajo —remunerado y no remunerado— y es un derecho humano que, denominado o no como tal, es de cumplimiento obligatorio para los Estados”²³.

Al respecto manifiesta:

Este reconocimiento incorpora no sólo una definición poderosa asociada a su carácter de derecho humano, sino que establece responsabilidades, garantías y satisfactores; otorga un papel central al Estado, pero también establece obligaciones para el sector privado, para los mercados y en los ámbitos comunitarios. Además, ubica a los varones como prestadores directos de sus obligaciones en torno al cuidado y como activos partícipes del bienestar²⁴.


De esta forma se establece claramente la responsabilidad pública en la provisión de los cuidados, así como del principio de la corresponsabilidad de género en la producción y distribución de todo el cuidado que requiere la sociedad.

El derecho al cuidado tiene una triple dimensión: a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado o cuidado de sí. A partir de este enfoque, todas las personas tenemos derecho a contar con condiciones para proveer cuidados a quienes lo requieran, a recibir cuidados cuando los necesitemos y a contar con condiciones para ejercer nuestro autocuidado o cuidado de sí.

²² El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Laura Pautassi, CEPAL, 2007 Disponible en: <https://hdl.handle.net/11362/5809>, p. 18.

²³ El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo, México. Laura Pautassi, Friedrich Ebert Stiftung (FES), 2023, p. 7.

²⁴ El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo, México. Laura Pautassi, Friedrich Ebert Stiftung (FES), 2023, p. 5



Elí es una persona no binaria que es oficial judicial en un órgano jurisdiccional, recientemente comenzó a realizar los trámites administrativos para la rectificación de su identidad en sus documentos oficiales. Vivió acoso sexual y laboral por parte de la persona titular en donde se encuentra adscrite, y aunque presentó la denuncia correspondiente, no ha habido resolución, ni se han tomado medidas para su protección. Por un mal manejo de sus datos personales, se ha filtrado su identidad entre el resto del personal; a partir de ello se siente aislado porque hay compañerxs que han dejado de interactuar con él y ha recibido comentarios en tono de burla.

¿Qué legislación nacional e internacional establece y protege el derecho que tenemos todas las personas al cuidado?

Distintos instrumentos internacionales de derechos humanos han contribuido a sentar las bases para el reconocimiento del cuidado como un derecho humano, estableciendo criterios claros sobre su alcance y contenido.

Entre ellos destacan:

1. Convención sobre los Derechos del Niño (Artículo 3, numeral 2): Los Estados deben garantizar que cada niño reciba la protección y el cuidado necesarios para su bienestar, respetando los roles de sus cuidadores.
2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Artículo 28, inciso 2 C): Se exige a los Estados brindar apoyo económico y servicios adecuados de cuidado a personas con discapacidad y sus familias, especialmente aquellas en situación de pobreza.
3. Convención Interamericana sobre los Derechos de las Personas Mayores (arts. 12 y 7): Reconoce el derecho de las personas mayores a un sistema integral de cuidados, incluyendo servicios domiciliarios, comunitarios y de asistencia personal.

Capítulo 3. ¿Cómo ejercer mi derecho humano al cuidado?

Además de estos instrumentos, las Conferencias Regionales de la Mujer en América Latina y el Caribe, promovidas por el sistema de Naciones Unidas y los gobiernos de la región, han sido claves para avanzar en la agenda de cuidados a nivel político y regional:

- En la Conferencia de Brasilia (2010), el Consenso de Brasilia afirmó el carácter universal del derecho al cuidado y la necesidad de garantizar su cumplimiento mediante medidas estatales, empresariales y sociales.
- En la XV Conferencia Regional (Buenos Aires, 2022), se adoptó el Compromiso de Buenos Aires, que propuso avanzar hacia una sociedad del cuidado, reconociendo este derecho en sus tres dimensiones:

- Derecho a cuidar
- Derecho a ser cuidada/o
- Derecho al autocuidado

Todo ello bajo principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad entre Estado, familias, comunidad y sector privado.

Dado que México ha firmado estos tratados y pactos internacionales que sí reconocen el derecho humano al cuidado, es importante dejar en claro que, por la vigencia del control de convencionalidad, el país no puede abstraerse de sus responsabilidades de garantizar este derecho para todas las personas.

Además, existe la Ley Modelo Interamericana de Cuidados, un instrumento que pretende fungir como una guía para el trabajo de los Estados en la creación de sus respectivas normativas nacionales en materia del derecho al cuidado. Este instrumento incluye los estándares planteados por los instrumentos internacionales de derechos humanos que hemos descrito previamente y busca que las legislaciones reconozcan, redistribuyan, regulen, promocionen y generen nuevas formas de atención del trabajo de cuidados y doméstico remunerado y no remunerado.

Esta Ley Modelo fue elaborada por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Existen también otras fuentes interpretativas como, por ejemplo, las numerosas observaciones y recomendaciones provenientes de los mecanismos de monitoreo de cada uno de estos ordenamientos jurídicos internacionales, como es el caso del PIDESC (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) o la misma CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), en donde también es posible identificar el reconocimiento del derecho al cuidado.

El Amparo Directo 6/2023, resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) el 18 de octubre de 2023, marcó un hito al reconocer por primera vez en México el derecho al cuidado como un derecho humano autónomo y exigible. En dicha sentencia, la justicia determinó que “todas las personas tienen el derecho a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado”. Asimismo, estableció que el derecho al cuidado no debe ejercerse a costa de la salud, el bienestar o el plan de vida de quienes cuidan; especialmente de aquellas personas que, por razones de género, han estado histórica y culturalmente vinculadas a estas labores.

¿Cómo puedo ejercer mi derecho al cuidado en el CJF?

El CJF lleva un largo recorrido promoviendo acciones, estrategias y cambios normativos al interior de la institución para que las personas trabajadoras puedan ejercer el derecho humano al cuidado en su triple dimensión, así como avanzar en la igualdad y la inclusión.

Como persona trabajadora de esta institución cuentas con herramientas para el ejercicio de tu derecho al cuidado. En esta Guía encontrarás algunas de las acciones al respecto. Ten presente que estos cambios ya se encuentran respaldados por la normativa interna de la institución, pues se han llevado a cabo esfuerzos constantes por afianzarlos y darles sostenibilidad. Así que siéntete con seguridad de que el ejercicio de tu derecho está respaldado y garantizado por la institución donde laboras.

¡La Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales del Consejo de la Judicatura Federal es tu aliada en el impulso y garantía del derecho al cuidado!

¿Qué acciones está llevando a cabo el Poder Judicial de la Federación para promover la corresponsabilidad de los cuidados como centro laboral?

Como persona trabajadora del PJF cuentas con prestaciones que permiten ejercer tu derecho a cuidar, a ser cuidada y al autocuidado. De forma paralela, estas prestaciones fomentan la corresponsabilidad social (entre los diversos actores de la sociedad) y de género (entre hombres, mujeres e identidades de la diversidad sexo genérica). Conocerlas es el primer paso, pero usarlas en tu día a día es lo más importante para lograr una institución corresponsable, que ponga en el centro a los cuidados, valore y reconozca tanto el trabajo particular que realizan las personas en el PJF como el trabajo de cuidados que realizan en sus hogares.

Como persona trabajadora del PJF cuentas con las siguientes prestaciones.

Política de licencias de cuidados

Licencia de maternidad:

Si eres una mujer o persona gestante cuentas con una licencia de 12 semanas, remuneradas al 100% de tu salario para que puedas recuperarte del parto, así como tener un tiempo mínimo para empezar a ejercer el trabajo de crianza y cuidado de tu hijo o hija recién nacida. En caso de nacimiento gemelar, se adicionan 10 días de licencia. Sabemos que el camino a recorrer en este trabajo será complejo y para toda la vida, pero contar con unos días para empezar puede hacer la diferencia.

Licencia de cuidados maternos:

Es una licencia que se otorga al finalizar el período de licencia de maternidad y cuidados, otorga días con goce de sueldo en ciertas circunstancias 5 cuando es parto prematuro, 10 cuando es parto gemelar y hasta 15 días cuando hay alguna enfermedad que amerite intervención quirúrgica o cuidados intensivos.

Descansos para lactar:

Mujeres o personas lactantes tienen derecho a descansos para lactar hasta que la o el recién nacida/o cumpla los seis meses de edad, y podrán optar por solicitar la continuidad del permiso si así lo requieren hasta los dos años de edad de sus hijas e hijos.

Licencia de paternidad:

Si te has convertido en padre de un hijo o hija puedes ejercer una licencia de duración igual a la licencia de maternidad. Es decir, los padres trabajadores del CJF cuentan con una licencia de 12 semanas con goce de sueldo por nacimiento biológico o por adopción.

Esta licencia es superior a la otorgada de manera general tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues en dicha legislación sólo se contempla un permiso de 5 días.

Cada vez más padres hacen uso de la licencia de paternidad y participan en el cuidado de sus hijos, pero aún falta normalizar como la licencia de maternidad. Contar con tiempo remunerado para cuidar y acompañar a tu familia es un derecho y una experiencia valiosa a la que no debes renunciar.

Tanto la licencia de maternidad como de paternidad es aplicable para casos de nacimiento biológico como de adopción, pues la carga de cuidados es equiparable siempre que llega un nuevo miembro a la familia. También se aplica en casos de co-maternidad y gestación subrogada.

En ningún caso, te podrán negar el acceso y uso de la licencia por corresponder a familias de conformación diversa, como las familias homoparentales o lesboparentales.

Tu orientación sexual no interfiere en tus responsabilidades de cuidados, la corresponsabilidad en los cuidados la hacemos todas, todos y todes.



Karina es secretaria en un tribunal colegiado en el Estado de México.

Hace tres meses volvió al trabajo después de su licencia por maternidad. Durante ese periodo ha hecho uso de la sala de lactancia habilitada en el inmueble en donde labora, para extraer la leche materna para su bebé. Algunxs compañerxs de trabajo piensan que es injusto y que toma el receso de lactancia para irse a hacer... y que seguramente va a distraerse con el celular, a descansar.

Por la excesiva carga de trabajo, hay ocasiones en que Karina ha tenido que retrasar o cancelar la extracción de leche, continuando sus actividades aún con dolor. El no extraer la leche le ha provocado problemas de salud, le ha dado mastitis (una infección en las glándulas mamarias que afecta la producción de leche), por lo que ha decidido dejar de amamantar a su bebé, aunque hubiera querido hacerlo por más tiempo, pues la leche materna es un alimento fundamental en la primera etapa de vida de los bebés.



Licencia por cuidados médicos de hijos/as con diagnóstico de cáncer:

En caso de encontrarte en la situación que uno de tus hijos o hijas, menores de 16 años, presente esta enfermedad y esté recibiendo tratamiento médico, cuentas con un periodo de 1 a 28 días de licencia que puede utilizarse las veces que sean necesarias durante 3 años sin exceder los 364 días de licencia. Con ello podrás ausentarte de tus labores en el CJF para dedicarte al cuidado de tu hijo o hija que requiera descanso en los periodos críticos del tratamiento, en periodos de hospitalización o en tratamientos de cuidados paliativos y alivio al dolor.

De acuerdo con la legislación correspondiente, esta licencia sólo puede ser usada por uno de los responsables del cuidado del niño, niña o adolescente.

Es decir, sólo puede ser usada por el padre o la madre, no por ambos. En caso de acceder a esta licencia, la remuneración será del 60% de tu salario.

Espacios de cuidados

Salas de lactancia:

Actualmente se encuentran habilitadas 160 salas de lactancia en el CJF a nivel nacional, contribuyendo tanto a ejercer el derecho al cuidado como el derecho a la lactancia materna. La apertura de estos espacios ha contribuido a reforzar la infraestructura y equipamiento necesario para contar con espacios dignos y adecuados. Todo ello en el marco del Programa "Lactancia Digna en el Consejo de la Judicatura Federal"²⁵.

²⁵ Para más información sobre el Programa visitar la página web del CJF: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/DGDHIGAI/programaLactanciaDigna.htm#:~:text=El%208%20de%20diciembre%20de%202021%2C%20el%20Pleno%20del%20Consejo,la%20leche%20materna%20como%20alimentaci%C3%B3n> o los lineamientos del programa en <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/DGDHIGAI/resources/campanas/lineamientosLactanciaDigna-09122022.pdf>

Si eres una mujer o persona que está lactando, estos espacios están pensados y dispuestos para ti. Contarás con la privacidad, un ambiente tranquilo y de confianza, así como todo lo necesario para la extracción de la leche, su almacenamiento y conservación para que puedas alimentar en casa a tu bebé y puedas realizar tu jornada laboral de forma cómoda.

La normativa constitucional, la legislación de fondo y las disposiciones internas del CJF respaldan tu derecho a contar con una hora diaria destinada a la lactancia (salvo que se trate de un embarazo múltiple en cuyo caso el tiempo se incrementa de forma proporcional por cada hija o hijo), que puede ser tomada en un periodo de una hora o dos pausas labores diarias de 30 minutos para este fin durante 6 meses o incluso por un periodo extendido a los dos primeros años de vida de tu bebé.

Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) y apoyo a guarderías:

Para el CJF es muy importante que puedas hacer uso de este servicio de cuidado infantil con el que cuenta. Como persona trabajadora puedes inscribir a tus hijos e hijas a estos espacios para que sean cuidados durante tu jornada laboral. De esta manera, podrás estar más tranquila y tranquilo de que tus hijos e hijas están en un lugar seguro, que les cuida y fomenta su desarrollo.

Además, en caso de que los CENDI o EDBI de tu elección no cuenten con cupo, o bien, en caso de que en tu localidad no haya uno de estos servicios, puedes recibir un apoyo económico por parte del CJF/PJF para pagar un servicio privado de cuidados. El monto de este apoyo, de acuerdo con información de la Dirección General de Servicios al Personal, es de hasta \$2,000.00 M.N/00 por concepto de inscripción y de hasta \$1,000.00 M.N/00 mensuales por concepto de colegiatura. La prestación se otorga para dos infancias por persona servidora pública.

Adecuación de sanitarios:

La Política Integral de Inclusión contempla la creación de sanitarios familiares accesibles en caso de que alguna persona requiera asistencia o apoyo de algún familiar para ir al baño, como el caso de las infancias, algunas personas con discapacidad o personas mayores.

También se ha realizado la colocación de 188 cambiadores de pañales para bebés en los baños de inmuebles del Consejo, de los cuales 96 fueron instalados en sanitarios para mujeres y 92 para hombres para responder a la necesidad de estos. Buscar un cambiador ya no tendrá que ser una preocupación.

Flexibilidad laboral

Medidas de flexibilidad laboral:

Se contemplan medidas de flexibilidad laboral que contribuyan a la corresponsabilidad en los cuidados. Entre las medidas se encuentran:

- **Permisos laborales o flexibilidad de horarios por duelos, enfermedad, temas de salud mental o para el cuidado de infancias, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad.**
- **Posibilidad de elegir entre modalidad de trabajo presencial o remota.**

Este elemento se fortalece, por supuesto, si se empieza con el respeto a los horarios laborales de todas las personas trabajadoras del CJF. Aquí tanto el liderazgo, como el trabajo en equipo, y la solidaridad dentro de los mismos, resulta clave para una estrategia exitosa.

Reconoce las necesidades y las responsabilidades de cuidados de tu equipo y tus compañeras y compañeros de trabajo.

Con organización, empatía y solidaridad estos cambios son posibles.

Cambio de la cultura organizacional

¡Nuevamente, la Política Integral de Inclusión sale al rescate! Ésta contempla estrategias de cambio cultural dentro de la organización.

Por ejemplo, cursos y talleres de sensibilización en temas como la corresponsabilidad en los cuidados, paternidades responsables y masculinidades no restrictivas, que se han comenzado a implementar con personal de la institución en algunas entidades de la República Mexicana.

Desmontar prejuicios y estereotipos que dañan, discriminan y obstaculizan es el primer paso para alcanzar la igualdad. Aprender, construir y sostener nuevas formas de comprender al cuidado como una necesidad, un trabajo y un derecho, así como las formas de producir y distribuir el trabajo de cuidados, es un reto que debemos enfrentar con compromiso, voluntad y valentía, pues requiere de nuestro esfuerzo cotidiano y sostenido en el tiempo.

Acciones que promueven el autocuidado o cuidado de sí

El CJF cuenta con una serie de prestaciones para contribuir a que las personas cuiden de sí mismas, favoreciendo de esta manera, las condiciones para el ejercicio del derecho al autocuidado.

Te contamos algunas de ellas que están disponibles para ti y para todo el personal:

Salud Emocional y Bienestar ²⁶:

Se contemplan medidas de flexibilidad laboral que contribuyan a la corresponsabilidad en los cuidados. Entre las medidas se encuentran:

■ *Clases virtuales de Meditación*

■ *Clases virtuales de Yoga*

Programas de descuentos:

El Consejo pone a disposición diversos descuentos en boletos de teatro, parques recreativos, gimnasios, hospitales, estudios de laboratorio, librerías, ópticas, servicios de podología, restaurantes y cafeterías, servicios de spa, ropa y calzado.

²⁶ Se trata de clases en video, cuyas grabaciones se pueden consultar a través del portal del Consejo.

Eventos culturales, deportivos y recreativos:

La Dirección General de Servicios al Personal organiza y coordina eventos culturales, deportivos y recreativos, con el propósito de fomentar y promover la cultura, el esparcimiento y el aprovechamiento del tiempo libre y la convivencia entre los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación y sus familias.

De igual manera se propician espacios de festejos y celebración de fechas especiales para las que el Consejo realiza actividades de convivencia para el personal alusivas al día de la madre, del padre, de la familia y de las infancias, entre otros.

Actividades anti-estrés:

Las actividades anti-estrés son una herramienta práctica que te ayuda a desarrollar habilidades personales, sociales y culturales. El Consejo organiza distintos talleres durante el año en los que participa su personal con el fin de que puedan aprender y practicar actividades nuevas y de su interés.

Actividades para favorecer la relación corporal y emocional²⁷:

- Clases online de danza rítmica: deporte que combina elementos de danza, gimnasia y coreografía.
- Clases online de Zumba: los pasos de baile se unen para dar vida a un entrenamiento de alta y baja intensidad que es amenizado con diferentes géneros de la música.

²⁷ Se trata de clases en video, cuyas grabaciones se pueden consultar a través del portal del Consejo.

Además, tiene un impacto en la salud mental porque, como toda actividad física, favorece la liberación de endorfinas, que mejoran el funcionamiento del sistema inmunológico y alteran la química cerebral hasta causar sensaciones de alegría, placer y bienestar.

■ Pilates video tutoriales sobre:

- Cómo sentarse correctamente
- Qué hacer en caso de estrés
- Cómo relajar el cuello
- Cómo prevenir la vista cansada
- Masaje de pies
- Cómo calmar los nervios

Programa Anual Preventivo de Salud

Se cuenta con un Programa Anual Preventivo de Salud que consiste en un beneficio económico que se otorga a las personas servidoras públicas a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.

Uno de los retos más grandes es que la mayoría de estas prestaciones son desconocidas para el personal. De acuerdo con la Encuesta diagnóstica para la elaboración de la Política Integral de Inclusión el 49.53% desconoce la existencia de salas de lactancia, el 50.86% no tiene conocimiento sobre la extensión de tiempo en las pausas para lactancia y entre las razones por las que no gozaron de licencias de maternidad, paternidad o lactancia se encuentra el desconocimiento de esta política.

Por otro lado, más del 45% de quienes tienen hijos o hijas menores de cinco años no utilizan las estancias infantiles o prestaciones de cuidados a los que tiene acceso el CJF, por el contrario, utilizan servicios privados y sólo el 37.91% recibe apoyo económico para ello.

Tú puedes disfrutar de todas estas prestaciones con las que cuenta tu centro de trabajo para que puedas ejercer el derecho al cuidado en un marco de corresponsabilidad.

Medidas similares deberían emprenderse en todas las organizaciones, públicas y privadas.

Mientras éstas emprenden el viaje, luchemos por construir y sostener un PJJF corresponsable en el cuidado, que sea un ejemplo y un legado de esta institución.



Capítulo 4. ¿Qué prácticas laborales son incompatibles con el ejercicio del derecho al cuidado?

¿Existen prácticas que no sean compatibles con los cuidados?

Desafortunadamente, persisten dentro del PJF algunas prácticas laborales que resultan incompatibles con el ejercicio de las responsabilidades de cuidado de las personas trabajadoras. Dichas prácticas, impiden el goce del derecho al cuidado en su triple dimensión (a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado) además de afectar directamente su bienestar personal.

En las condiciones laborales actuales, es sumamente complejo garantizar el derecho al cuidado. Dichas condiciones se sustentan en una serie de prácticas institucionales informales arraigadas en el quehacer diario de la institución que resultan poco favorables al ejercicio de derechos.

Las personas colaboradoras de este centro laboral, además de su jornada de trabajo remunerado, tienen que cumplir con el trabajo de cuidados no remunerado que realizan en sus hogares tanto en beneficio propio como para proveer a otras personas.

Solo para ejemplificar algunas de estas prácticas, se podrían mencionar las siguientes:

- Jornadas laborales más allá de las legalmente permitidas (8 horas)
- Imposición de asumir trabajo que se debe llevar a casa fuera del horario laboral (práctica de "llevarse los expedientes a casa").
- Obligación de permanecer en el centro laboral fuera del horario, incluso en horarios muy extremos e incompatibles con las responsabilidades familiares y el cuidado (medianoche, madrugada, fines de semana o incluso pernoctar en el centro laboral).
- Impedimentos o cuestionamientos relacionados con la hora de la comida (tomar los alimentos en el mismo escritorio de trabajo, prohibiciones de salir a buscar alimentos o comer fuera del centro laboral, etc.)
- Justificación de la explotación laboral bajo lemas como "ponerse la camiseta" o "estar siempre al pendiente y disponible por si se ofrece algo".

Ricardo es Coordinador Técnico Administrativo en un órgano jurisdiccional en Nuevo León.

Ha presentado varias constancias médicas que acreditan que tiene una grave afectación en la columna, lo que le ha generado una discapacidad física; sin embargo, el titular de su área y sus compañerxs en general, minimizan su situación, no le creen y piensan que exagera sus síntomas, por lo que el titular de su área no le ha otorgado el esquema de teletrabajo.

Sus compañerxs de trabajo, le han dicho en varias ocasiones que exagera, que falta mucho y el trabajo se les carga a ellos por culpa de sus ausencias. Frecuentemente, él ha recibido miradas y comentarios de desaprobación por tal situación.





Lorena es magistrada en un órgano jurisdiccional en Chiapas, tiene una enfermedad autoinmune y realiza labores de cuidado de su hija de tres años con una discapacidad y su padre de 81 años, por lo que suele tener jornadas extenuantes todos los días.

Hay personas que forman parte de su equipo, que la han tratado con sarcasmo o molestia por sus responsabilidades de cuidado y la atención de su salud, le han sugerido que es magistrada gracias a la “ayuda” de las acciones afirmativas, le quitan valor a sus decisiones e instrucciones por ser mujer y las toman en cuenta hasta que son validadas por un hombre, por ejemplo, uno de los otros titulares con quien integra la ponencia.

Se ha sentido ignorada en reuniones colegiadas en toma de decisiones administrativas o jurisdiccionales, constantemente siente que debe estar comprobando sus capacidades ante el personal y los otros titulares, y posterga la atención de su salud por los comentarios que recibe.



Capítulo 4. ¿Qué prácticas laborales son incompatibles con el ejercicio del derecho al cuidado?

- Penalizar y perjudicar a las personas que tienen responsabilidades familiares de cuidados o las que expresan abiertamente que valoran el tiempo propio y proyectos personales alternos al trabajo remunerado que desempeñan en el Poder Judicial de la Federación.
- Burlas, chistes, miradas y comentarios desaprobatorios para quienes hacen uso de prestaciones corresponsables con los cuidados, tales como las licencias por maternidad, paternidad y el ejercicio de la lactancia.
- Impedir opciones de trabajo flexible, como el teletrabajo, incluso cuando la naturaleza del trabajo lo permite.

Es sumamente importante dejar de normalizar estas y otras prácticas y conductas en el centro de trabajo, ya que pueden afectar el bienestar personal y social de las personas. En su lugar, proponernos construir y sostener un cambio que ponga en el centro la vida y los cuidados de las personas, velando por su bienestar y felicidad.



Capítulo 5. El cambio empieza aquí y ahora: Llamado a la acción colectiva

¿Cómo construimos una nueva dinámica laboral responsable?

A continuación, te dejamos algunas acciones concretas que pueden ponerse en práctica en forma inmediata para promover la corresponsabilidad del cuidado y la mejora de las dinámicas laborales actuales.

Si eres titular de un órgano jurisdiccional, órgano auxiliar o unidad administrativa, puedes hacer las siguientes cosas:

- Respetar el horario laboral de todo tu equipo
- Respetar los horarios de comida
- Respetar los tiempos de desconexión digital (no enviar correos, mensajes o hacer llamadas de asuntos laborales fuera del horario del trabajo).
- No sobrecargar de trabajo a tu equipo.



- Respetar los fines de semana, festivos y días de vacaciones del personal evitando pedirles que asistan al centro laboral o que envíen trabajos pendientes en esos periodos.
- Explorar alternativas como bancos de tiempo.
- Considerar una estrategia de redistribución de cargas laborales.
- Preocuparse realmente del bienestar personal y familiar de tu equipo, dando muestras claras de profesionalismo y trato igualitario y respetuoso a cada persona.
- Estar alerta a señales de agotamiento físico y mental de tu equipo para tomar medidas concretas y salvaguardar así su salud y bienestar.
- Promueve todas estas acciones y buenas prácticas corresponsables con tus colegas titulares de otras áreas.
- Difunde esta guía entre tus colegas, compañeras y compañeros, sin importar área o nivel jerárquico.
- Adopta tú mismo/a/e una serie de prácticas y acciones de autocuidado o cuidado de sí para animar y promover, con tu ejemplo, al resto de equipo a hacerlo igualmente.
- Promueve un clima de confianza y profesionalismo, en caso de que identifiques un clima de hostilidad laboral que perjudique ampliamente el desempeño del equipo y los resultados del trabajo.

Si eres una persona trabajadora, podrías procurar alguna de las siguientes acciones:

- No temas ni te avergüences de expresar tus necesidades de cuidados tanto personales como las de tu familia. No hay nada de malo en visibilizar que somos personas con responsabilidades de cuidados tanto a nivel personal como a nivel familiar.
- Procura dar cumplimiento expreso a tus obligaciones laborales sin caer en prácticas que lesionan tus derechos y tu bienestar; tales como trabajar después de tu horario, aceptar encargos laborales fuera de tu jornada laboral, responder comunicaciones laborales en días festivos, de descanso, fines de semana y en periodo de vacaciones, entre otros.
- Puedes hacer uso de todas las prestaciones disponibles actualmente para ejercer tu derecho al cuidado. Nadie te puede penalizar por usarlas porque son derechos adquiridos y protegidos por el ordenamiento interno y la normativa vigente.
- Considera hacer cambios en tu rutina cotidiana para incluir tiempo propio para ti. Puedes dedicar tiempo a tu ejercicio físico, ocio, descanso, cuidados, etc.
- Busca ayuda siempre que la necesites. Tu centro de trabajo tiene la obligación y el mandato de ser un lugar seguro para que puedas desempeñar tus labores al mismo tiempo que cuidas de ti y de tu familia.
- Conversa con tus colegas sobre la importancia de este tema para promover un cambio en las dinámicas laborales actuales; el cambio es más probable si muchas personas sostienen y utilizan las prestaciones de cuidados disponibles por el centro laboral.

- Si estás sufriendo acoso laboral o penalización por ejercer tu derecho al cuidado, puedes contactar a la **DGDHIGAI**, a través de los correos electrónicos dgdhig@cjf.gob.mx y dgdhigai1@cjf.gob.mx o al número telefónico 5517190900, extensiones 4306, 4319, 4357 y 4362. O bien, a la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral y al Acoso Sexual (**UPCVLAS**), mediante el correo electrónico upcvlas@cjf.gob.mx o al teléfono 55 5449 9500 extensiones 1571 y 1456.

Con todas estas acciones queremos que tengas la certeza de que otro modelo laboral es posible y que existen una serie de estrategias y prácticas corresponsables más allá de lo que conocemos o consideramos normal en el Poder Judicial de la Federación.

A continuación, te contamos algunas acciones que ya se están implementando en México tanto a nivel privado como público:

- **Licencias de autocuidado remuneradas al 100%.**

Estas se han implementado en algunas organizaciones de la sociedad civil como el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB) e incluso en organismos internacionales con sede en México como la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). Son días que las y los colaboradores pueden solicitar para realizar actividades diversas de autocuidado y son pagadas al 100%.

- **Licencia parental extendida neutral de género.**

La empresa SANOFI México innovó con la implementación de una licencia de un periodo de hasta 6 meses para todas las personas trabajadoras con hijas e hijos recién nacidos o que hayan llegado al hogar a través de adopción. Esta licencia puede ser utilizada sin importar el género y es otorgada al 100% del salario de la persona que lo solicite. Para el uso de esta licencia no importa el género, la composición familiar o si la maternidad y paternidad es biológica o por adopción.

- **Permiso para emergencias de cuidados.**

La empresa AXA Seguros, México cuenta con un permiso con goce de sueldo en caso de hospitalización, fallecimiento o casos graves de emergencia familiar.

- **Ampliación del periodo para las pausas de lactancia materna.**

La CISS cuenta con una ampliación de estas pausas para lactancia en los centros de trabajo establecidos por el marco normativo nacional, pues en lugar de sólo ofrecer dos descansos diarios de 30 minutos durante los primeros 6 meses de vida del bebe, lo extiende hasta los

2 años del niño o la niña en apego a las recomendaciones en materia de lactancia emitidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esta medida también es aplicada por otras organizaciones... ¡En el CJF también gozamos de este periodo extendido!

■ **Política Global de Apoyo Parental de Nestlé.**

Es una política que incluye diferentes componentes que contribuyen o facilitan el cuidado que realizan las personas trabajadoras de esta empresa. Incluye elementos relacionados con licencias, seguridad y salud en el trabajo, lactancia y medidas de flexibilidad laboral.

■ **Política de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades de la CISS**

Es una política que plantea diferentes acciones y estrategias para el ejercicio del derecho al cuidado en su triple dimensión: cuidar, ser cuidado y autocuidado. Incluye elementos relacionados con licencias (periodos más amplios de licencia de maternidad, paternidad, cuidado familiar, autocuidado, entre otras), lactancia, medidas de flexibilidad laboral, cambio cultural y medidas de integración familia-centro de trabajo.

¿Quieres pensar más lejos?

Otros espacios de cuidados que se pueden -y deben- prever en todo centro de trabajo que avance en el camino de la corresponsabilidad de los cuidados, pueden ser los siguientes:

■ **Espacios para la gestión digna de la menstruación:**

Esta gestión, entendida como un proceso natural y cíclico de las mujeres y toda persona menstruante, conlleva tanto una parte física, biológica y material, como una parte simbólica que, de no ser adecuadamente informada y libre de prejuicios, se traduce en desigualdades para la salud y desarrollo de la vida en general. Estas medidas pueden acompañarse de licencias para aquellas personas que sufren de menstruaciones dolorosas.

Por ello, se debe garantizar que la experiencia y vivencia de la menstruación sea digna, informada, segura, libre de violencia y discriminación, a través de espacios acondicionados con información y recursos que abarquen la higiene, cuidados, acceso gratuito y universal, educación menstrual (como parte integral de la educación integral de la sexualidad), y libres de discriminaciones y violencias.

■ **Espacios de descanso:** Se refieren a lugares que fomentan la relajación y el descanso, reconocimiento que su ausencia genera estrés y afectaciones a la salud física y mental. Contar con estos espacios forma parte de la garantía del derecho al cuidado, pues ayuda a las personas a mantener un cuidado de sí mismas y un equilibrio en sus vidas, lo cual favorece tanto su bienestar individual como el del grupo o colectivos donde se desenvuelve, como el caso de los centros laborales.

■ **Espacios de recreación:** Son lugares que promueven la recreación y diversión, al ser parte integral de las personas en cualquier contexto, incluyendo el trabajo. Estos espacios requieren contar con recursos y actividades que permitan tal recreación y diversión, en un sentido de fortalecer la cohesión social y el sentido de pertenencia de la comunidad, grupo o colectividad en la que se implementan, y que sus efectos contribuyan a un equilibrio con las actividades laborales.

■ **Ludotecas:** Estos espacios se orientan principalmente a las infancias, aun cuando se trata de centros de trabajo. Su propósito es respetar y ser corresponsable de los cuidados que tienen a su cargo las personas trabajadoras y en reconocimiento a que eso forma parte de sus vidas.

En este sentido, al acondicionar y ofrecer estos espacios se contribuye a los cuidados directos de las infancias en condiciones de seguridad, y además fortalece el aprendizaje, socialización y estimulación sensorial y psico-emocional de niñas, niños y adolescentes, lo cual forma parte de su desarrollo humano y educativo.

Algo a considerar en general de los espacios de cuidados es que, si bien se pueden identificar cada vez más criterios de sus funciones, características y aportes a los cuidados en corresponsabilidad, también es cierto que cada uno debe ser diseñado en función de las necesidades y posibilidades de los centros de trabajo.

Esto no es aplicable sólo para plantear lo que se puede hacer con los recursos que se tienen o se pueden gestionar, es idóneo diseñarlos y planificarlos con base en diagnósticos integrales de necesidades, de forma participativa y previendo los procesos de difusión, conocimiento y apropiación adecuada por parte del personal, a fin de no quedar únicamente como en un espacio disponible, pero que nadie conoce.

Al mismo tiempo, este proceso tiene que prever la asignación de recursos progresivos, en el marco de las posibilidades institucionales, pero que en todo caso se priorice su desarrollo gradual sin limitarse todo el tiempo a la falta de recursos.

¿Cómo avanzar hacia dinámicas laborales más justas, dignas y corresponsables con el cuidado y con quienes cuidan?

Para avanzar hacia dinámicas laborales más justas, dignas y corresponsables con el cuidado, es fundamental reconocer que el derecho al cuidado pertenece a todas las personas que integran el PJF. Enfatizando que el centro de trabajo y su personal deben generar condiciones reales para ejercerlo, sin que ello se traduzca en sanciones o prejuicios. También es clave que las personas colaboradoras conozcan sus derechos y prestaciones, y promuevan prácticas laborales que favorezcan la corresponsabilidad de género y social. Comprender que el cuidado nos atraviesa a todas y todos es el primer paso hacia una transformación laboral profunda y sostenible.

No son procesos de cambio sencillos ni inmediatos, pero definitivamente son críticos y absolutamente necesarios para transformar las actuales dinámicas laborales y, con ello, el legado del Poder Judicial de la Federación.

Referencias

- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. CEPAL, s.f. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe>
- Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNTHM) 2023. INEGI, 2024
- Diagnóstico para una Política de Cuidados en el Consejo de la Judicatura Federal. Análisis Normativo. Consejo de la Judicatura Federal, s.f.
- Documento base de la Política Integral de Inclusión en el CJF. CJF, UNFPA y FLACSO, 2024
- El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Laura Pautassi, CEPAL, 2007 Disponible en: <https://hdl.handle.net/11362/5809>
- El cuidado en los hogares y las comunidades. Documento conceptual. Valeria Esquivel, OXFAM, 2013.
- El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo. Laura Pautassi, Friedrich Ebert Stiftung (FES), 2023
- El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. OIT, 2019
- Guía de Corresponsabilidad en el Cuidado. Para equipos profesionales de la Red de Apoyos y Cuidados. Chile Cuida, Ministerio de Desarrollo Social, s.f., p. 15.
- Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación. Julio Bango y Patricia Cossani, CEPAL y ONU Mujeres, 2021.
- Informe de hallazgos. Diagnóstico para el diseño de una Política Integral de Inclusión en el CJF. UNFPA, FLACSO México y CJF, 2024. Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/DGDHIGyAI/resources/inclusion/diagnosticoDisenoPoliticaIntegralInclusionCJF.pdf>
- Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe. María Ángeles Sallé (coord.) y Laura Molpeceres, EnRed, ONU Mujeres, 2018
- Se presentan resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019. INEGI e INMUJERES, 2020.
- Sociología de género y cuidados en Uruguay el camino recorrido. Karina Batthyány y Natalia Genta, en Pablo Rivera-Vargas, Judith Muñoz-Saavedra, Rommy Morales-Olivares y Stefanie Butendieck-Hijerra (eds.), Políticas públicas para la equidad social: (volumen I), 2018
- Trabajo. OIT, CINTERFOR, s.f., disponible en <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>

Anexo

En esta sección se presenta un listado de materiales pedagógicos que podrían alimentar tu curiosidad sobre el tema de los cuidados.

NACIONALES

VIDEOS

- #Femstorieta 5 “El cuidado es trabajo” | ILSB
<https://www.youtube.com/watch?v=3GozdTsJUio&list=PLsMrUM45YxN8J1-a-LaDEbuFcFHvUG5Sr&index=6>
- #Femstorieta 6 “Empleo Justo En Casa” | ILSB
<https://www.youtube.com/watch?v=ABVEL6loepM>
- Trabajos de cuidados NO Remunerados | INMUJERES
<https://x.com/mujeresgobmx/status/1241174902687723520>
- Y tú... ¿Cuidas? | INMUJERES
<https://www.facebook.com/share/v/1ABXerHm9N/>
- Cambiar es Padre | INMUJERES
<https://www.facebook.com/share/v/16G2nJdsmj/>
- Trabajo de cuidados | INMUJERES
<https://www.facebook.com/share/v/1ARzyxSE6o/>
- El cuidado es un derecho, más igualdad para cuidar, más igualdad de derechos | ONU Mujeres México
<https://www.facebook.com/share/v/1BhUtpG2Mh/>
- ¡Nuevo Detector de la Desigualdad! | La Villita
<https://www.youtube.com/watch?v=4YgUV6toysU>

INFOGRAFÍAS O RECURSOS GRÁFICOS

- Necesitamos hablar más sobre trabajo de cuidados | OXFAM México
<https://www.facebook.com/share/p/1H1qUz4PDP/>
- Sin el cuidado no se mueve el mundo | Fundación Friedrich Ebert en México, Red de Cuidados en México, Yo Cuido México y la Coalición por el Derecho al Cuidado Digno y Tiempo Propio de las Mujeres.
<https://www.facebook.com/share/p/16RMQYx9m1/>
- Cuidados y desigualdades en México: una lectura conceptual | Cecilia Fraga-OXFAM México (Rosa y amarillo)
<https://oxfammexico.org/trabajo-de-cuidados/>

GUÍAS, DOCUMENTOS ESCRITOS

- GUÍA ¿CÓMO CUIDARME MIENTRAS CUIDO? | INMUJERES
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Guia_Como_cuidarme_cuido.pdf?fbclid=IwY2xjawKHdhZleHRuA2FlbQIxMABicmlkETFVUUxidk9FN1o1QXZtaFdKAR4m57Hs3McdwJ-TUeUcS3SVharpEUVPX_zWtY-y32dNVFmEv7Md8kkP7y_t3A_aem_zIZ9wNuVJ4jRF7kaogjgyA
- Diccionario de los cuidados: un enfoque universal e incluyente | OXFAM México
<https://www.oxfammexico.org/diccionario-de-los-cuidados/>

GUÍAS, DOCUMENTOS ESCRITOS

INFOGRAFÍAS O RECURSOS GRÁFICOS

- Este #8M, recordemos la urgencia de construir una nueva organización social de los cuidados | Alianza Global por los Cuidados
<https://www.facebook.com/share/p/16TrfcTwnN/>



Consejo de la
Judicatura Federal

