

PODER JUDICIAL

CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

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.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Consejo de la Judicatura Federal.- Secretaría Ejecutiva del Pleno.

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.

CONSIDERANDO

PRIMERO. La administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, corresponde al Consejo de la Judicatura Federal, con fundamento en los artículos 94, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 73 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

SEGUNDO. De conformidad con el artículo 100, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Consejo de la Judicatura Federal es un órgano del Poder Judicial de la Federación con independencia técnica y de gestión para emitir sus resoluciones.

TERCERO. Conforme a lo previsto en los artículos 100, noveno párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 86, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, es facultad del Consejo expedir acuerdos generales para el adecuado ejercicio de sus funciones. Asimismo, el artículo 86, último párrafo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, dispone que el Consejo de la Judicatura Federal incorporará la perspectiva de género de forma transversal, progresiva, y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará porque los órganos a su cargo así lo hagan.

CUARTO. La Ley de Carrera Judicial incorpora la perspectiva de género y el principio de paridad como principios que exigen garantizar, de manera progresiva y gradual, una composición igualitaria entre hombres y mujeres en las distintas etapas y procesos que comprende la carrera judicial.

QUINTO. La igualdad de oportunidades y de trato es un principio fundamental de la justicia social, pero también es un principio que rige al trabajo decente y digno, y que busca asegurar entornos libres de violencias y de discriminación; lo anterior, cuenta con un amplio reconocimiento en la normativa nacional, internacional y en el *soft law*¹.

SEXTO. La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, los Convenios 111 -sobre la Discriminación (empleo y ocupación)- y 169, sobre pueblos indígenas y tribales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), todos ratificados por México, reconocen que el derecho a la igualdad y no discriminación implica la adopción de medidas contra la discriminación en el espacio laboral, las cuales afectan principalmente a mujeres y otros grupos sociales por razones de edad, discapacidades, origen étnico y racial, diversidad sexual y de género, situación migratoria; entre otras.

De manera destacada el artículo 23.1.c de la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos públicos, lo cual adquiere múltiples dimensiones en su interpretación armónica con los instrumentos antes mencionados.

SÉPTIMO. La Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha asumido como lema y eje rector "el no dejar a nadie atrás" para lo cual se ha establecido el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, que aspira a promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todas y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas. Concretamente, la meta 16.7 llama a garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades de las poblaciones.

¹ Derecho blando. Es entendido en general a instrumentos de naturaleza normativa sin fuerza, jurídicamente obligatoria y que son aplicados solo a través de aceptación voluntaria. En <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5143/12.pdf>

OCTAVO. Para asegurar una institución inclusiva que responda a las demandas sociales se debe garantizar una representación igualitaria y plural que recoja todas las voces, experiencias, hechos, narrativas y vidas. Así, una mayor inclusión y diversidad en la composición de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas constituye una obligación asumida por el Estado mexicano y por el Consejo de la Judicatura Federal como integrante de éste, a la vez que aporta una nueva dimensión de la justicia. Lo anterior, no supone una concesión a un grupo determinado, sino la búsqueda de un beneficio para el bienestar general y la sociedad en su conjunto. Por ello, resulta particularmente importante identificar a los grupos en situación de vulnerabilidad acrecentada y las barreras que enfrentan de manera cotidiana, para después elaborar e implementar eficazmente estrategias centradas en las personas a fin de no dejar a nadie atrás. Dichas estrategias deben incorporar un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género.

NOVENO. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha planteado que el empleo y la dinámica de los mercados de trabajo constituyen una llave maestra para enfrentar la desigualdad y fortalecer la movilidad y la cohesión social, al tiempo que cumplen un rol fundamental en el desarrollo de las personas. Lo anterior, según lo establecido en el Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”), y en consonancia con la “Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo”. De este modo, la inclusión laboral es un componente central del desarrollo social inclusivo, pues busca que todas las personas que forman parte de la fuerza laboral puedan acceder a trabajos decentes; incluye de manera complementaria la inserción laboral y las condiciones del trabajo al que se accede. Las políticas de inclusión laboral deben eliminar los obstáculos vinculados con los ejes estructurales de la matriz de la desigualdad social.

DÉCIMO. Como referente a las materias de Diversidad e Inclusión, la OIT ha señalado en su informe “Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión” que: (i) la diversidad se refiere a las similitudes y diferencias que existen entre las personas y que pueden repercutir en las oportunidades y los resultados del empleo, enfatizando que ésta no solamente se centra en características personales, sino también en cuestiones como los estilos de trabajo, las funciones laborales, las responsabilidades de cuidados, entre otros; y (ii) la inclusión se refiere a la experiencia que tienen las personas en el espacio laboral y a la medida en que se sienten valoradas por ser quienes son, por las habilidades y la experiencia que aportan y por la medida en que tienen un fuerte sentido de pertenencia con los demás en el trabajo.

En el estudio citado, se establece, además, que la creación de una cultura y un entorno de trabajo inclusivos permite a las y los trabajadores experimentar la igualdad y prosperar, con ello aumenta su compromiso e influye en el desempeño de la institución. Se ha comprobado que la inclusión plena está asociada a numerosos beneficios, entre los que se incluyen mayores niveles de responsabilidad, productividad y bienestar de la fuerza de trabajo.

En su informe “Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes razonables en el lugar de trabajo”, la OIT señala que la mayoría de las personas trabajadoras necesitará un ajuste razonable en algún momento del ciclo de empleo, ya sea para poder competir por un puesto y acceder en igualdad de condiciones que otras. La necesidad de un ajuste razonable puede surgir de las responsabilidades familiares de hijas o hijos, padres, madres u otras personas dependientes, por determinadas exigencias religiosas, discapacidades temporales o permanentes, o por otras causas que pueden incluir accidentes, condiciones de salud, enfermedades crónicas o deficiencias relacionadas con la edad.

DECIMOPRIMERO. En el Consejo de la Judicatura Federal se han llevado a cabo diversas medidas para garantizar la igualdad de género, atender la violencia sexual, prevenir la violencia, el acoso y el hostigamiento laboral, implementar acciones afirmativas para la integración paritaria de órganos jurisdiccionales y la adopción de medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral; entre las que destacan.

- Concursos de oposición, relativos a la carrera judicial, exclusivos para servidoras públicas (juezas y magistradas);
- Programa Lactancia Digna, que incluye la actualización de los Lineamientos para la instalación; operación, uso y seguimiento de salas de lactancia;
- Licencias de maternidad, paternidad y co-maternidad en igualdad de condiciones;
- Cambiadores de bebés;
- La instalación de un dispensador de toallas sanitarias en los sanitarios de las mujeres;
- Criterios de adscripción y teletrabajo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y
- Mecanismo de análisis y seguimiento a las medidas de conciliación personal, familiar y laboral.

A la par de estos programas se destacan otras acciones con enfoques de inclusión laboral, como la implementación de un componente de accesibilidad en el sitio web que mejore y facilite la experiencia de las personas usuarias conforme a sus necesidades específicas.

DECIMOSEGUNDO. Las medidas arriba enunciadas requieren de articulación, integralidad y un enfoque interseccional, que ponga en el centro el bienestar, la diversidad y la inclusión no sólo de las mujeres, sino de los distintos grupos que han enfrentado barreras para acceder, permanecer y ascender a cargos públicos en el Consejo de la Judicatura Federal.

DECIMOTERCERO. Desde una óptica de bienestar integral, respecto de la inclusión laboral destinada a mejorar las condiciones de permanencia en el cargo, destaca la atención al acoso, al hostigamiento sexual, así como a cualquier forma de violencia de género. En este tenor, el Consejo ha implementado múltiples medidas. Dentro de ellas se encuentra la creación de la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral y al Acoso Sexual; la adopción de medidas de prevención, atención y sanción a toda forma de violencia de género; la implementación de un cuestionario y diagnóstico institucional de la violencia sexual y/o género; la aprobación de un protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en el Consejo; asimismo, la emisión de los lineamientos para las ayudas extraordinarias para la atención de personas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o de género.

DECIMOCUARTO. Para el Consejo resulta una prioridad central emitir un Acuerdo que articule una Estrategia integral de Bienestar, Diversidad e Inclusión con miras a generar entornos organizacionales favorables, entendidos como espacios libres de cualquier forma de violencia y discriminación, y de prevención y atención de riesgos psicosociales, que garanticen el adecuado funcionamiento del servicio público en la impartición de justicia y que, a la par, posibiliten el desarrollo y crecimiento profesional de todas las personas servidoras públicas favoreciendo el bienestar, la diversidad y la inclusión. Para ello, es necesario poner énfasis en la igualdad de oportunidades en el ingreso, ascenso y permanencia de las personas servidoras públicas, de modo que las acciones comprendan todo el ciclo del empleo. Con ello, todas las personas podrán beneficiarse de la agenda transformativa mundial y de la plena realización de los derechos humanos que pretende acabar con los prejuicios y las desigualdades que han provocado resultados desiguales. En este esfuerzo se prevé la necesidad de:

- Fortalecer e impulsar medidas efectivas de prevención de la violencia laboral, incluido el acoso y hostigamiento sexual, las cuales impactarán en el bienestar de las personas servidoras públicas;
- Establecer las condiciones necesarias para el ejercicio del liderazgo inclusivo en el Consejo. Lo anterior, a través de la transformación de la cultura institucional con el objetivo de garantizar la impartición de una justicia igualitaria;
- Transitar hacia una política de conciliación y corresponsabilidad institucional, que posibilite la inclusión amplia de personas con responsabilidades de cuidado y que aspira a transformar la cultura institucional mediante el entendimiento de su correlación con los ámbitos personal y familiar;
- Reconocer y valorar los aportes de las diversas identidades que conforman la institución con la potencialidad de reforzar su presencia y considerar sus perspectivas, experiencias y obstáculos para construir una auténtica cultura de diversidad e inclusión en el Consejo;

DECIMOQUINTO. En octubre de 2023, en el marco del Plan de Desarrollo Institucional 2023-2026, particularmente en la Línea General 6 “Centralidad de los Derechos Humanos” (sublíneas 6.3, 6.6 y 6.7), se encomendó a la Escuela Federal de Formación Judicial (EFFJ) la coordinación de labores para diseñar la Estrategia de Bienestar, Diversidad e Inclusión 2023-2026 (Estrategia BDI). Este órgano auxiliar, con la finalidad de obtener información respecto de la implementación de las políticas, acciones y estrategias para el bienestar, inclusión y diversidad al interior del Consejo, realizó un cuestionario dirigido a todas las áreas administrativas del mismo. Asimismo, analizó y sistematizó la información recabada para identificar posibles mejoras. Como paso siguiente, se integró un Grupo de Liderazgo en la materia, conformado por 16 áreas administrativas bajo la coordinación de la Secretaría General de la Presidencia. Este Grupo tuvo como objetivo diseñar e impulsar una ruta de trabajo para la implementación de la Estrategia BDI;

DECIMOSEXTO. Es necesario que todas las personas servidoras públicas del Consejo desarrollen acciones y capacidades que contribuyan en la concientización sobre las desigualdades estructurales existentes; y participen activa y eficazmente en la implementación de los instrumentos relacionados con los objetivos de la Estrategia BDI.

Por lo anterior, a fin de que el Consejo desarrolle una auténtica Estrategia de Bienestar, Diversidad e Inclusión reconociendo los esfuerzos históricos impulsados desde el Consejo, pero conscientes de la necesidad de contar con un marco normativo institucional que permita la coordinación de esfuerzos y que materialice la centralidad de los derechos humanos como eje articulador de las políticas institucionales que rigen el ingreso, permanencia, ascenso en el servicio público en el Consejo, se expide el siguiente

ACUERDO**CAPÍTULO PRIMERO****DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Objeto. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer la Estrategia de Bienestar, Diversidad e Inclusión, que constituye un modelo de desarrollo y organización institucional centrado en la integridad de las personas servidoras públicas para que, desde su individualidad, alcancen la plenitud en las distintas facetas de su vida, y colaboren en la creación de un entorno de trabajo libre de violencia que promueva y valore la diversidad de identidades y experiencias de todas las personas.

Artículo 2. Destinatarios de la norma y sujetos obligados. Este Acuerdo es aplicable a todas las personas servidoras públicas del Consejo de la Judicatura Federal, adscritas a las áreas administrativas, y órganos jurisdiccionales. Las áreas administrativas y los órganos jurisdiccionales del Consejo se encuentran obligados a adoptar, en el ámbito de sus atribuciones, las acciones a su alcance a fin de colaborar en el logro de los objetivos de la Estrategia a la que se refiere el presente acuerdo.

El Consejo ejercerá sus atribuciones en relación con este acuerdo de conformidad con su autonomía, el ejercicio de las competencias que resulten de este Acuerdo y los demás ordenamientos aplicables.

Artículo 3. Definiciones. Para los efectos de este Acuerdo se entenderá por:

- I. **Acción:** Actividad específica que se lleva a cabo como parte de una iniciativa que contribuye al avance de los Programas destinados a cumplir con los objetivos de la Estrategia BDI;
- II. **Acciones Afirmativas:** Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre todas las personas servidoras públicas que prestan sus servicios en el Poder Judicial de la Federación;
- III. **Ajustes Razonables:** Todas las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;
- IV. **Áreas administrativas:** Las unidades administrativas y los órganos auxiliares del Consejo.
- V. **Bienestar:** Estado en el que una persona puede realizar sus propias habilidades y hacer frente a factores que puedan perturbarla;
- VI. **Consejo:** Consejo de la Judicatura Federal;
- VII. **Derecho al libre desarrollo de la personalidad:** Derecho que protege la libertad y la autonomía de cada persona para ser o hacer lo que desee en tanto no afecte a terceros;
- VIII. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;
- IX. **Diversidad:** Características únicas de las personas según el género, las orientaciones sexuales, las creencias religiosas, la edad, las etnias, las razas, las ubicaciones geográficas, las culturas, la clase, las capacidades físicas, entre otros;
- X. **Escuela Judicial:** Escuela Federal de Formación Judicial;
- XI. **Estigma:** Percepciones y actitudes que justifican, permiten o promueven actos discriminatorios;
- XII. **Estrategia BDI:** Estrategia de Bienestar, Diversidad e Inclusión del Consejo de la Judicatura Federal;
- XIII. **Grupo de trabajo BDI:** Grupo de trabajo en materia de Bienestar, Diversidad e Inclusión del Consejo de la Judicatura Federal;
- XIV. **Igualdad Sustantiva:** Acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

- XV. Inclusión:** Creación de condiciones favorables para la participación de todas las personas sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso;
- XVI. Indicador:** Son medidas o métricas utilizadas para evaluar el progreso, el rendimiento o los resultados de las acciones, iniciativas o programas que ayudaran a medir el éxito o cumplimiento de los objetivos establecidos en la Estrategia BDI;
- XVII. Iniciativa:** Plan o proyecto específico que se lleva a cabo para alcanzar un objetivo estratégico. Suele implicar un conjunto de acciones coordinadas y recursos asignados para lograr un resultado deseado;
- XVIII. Lenguaje incluyente:** Modo de expresión oral, escrito y visual que busca dar igual valor a las personas al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad a quien en ella participan;
- XIX. Plan bienal:** Plan cuyo objetivo es determinar los programas, acciones, objetivos, recursos, responsabilidades y áreas administrativas que desarrollarán la Estrategia en el periodo correspondiente;
- XX. Pleno:** Pleno del Consejo;
- XXI. Programas:** Instrumentos de planeación por medio de los cuales se organizan, implementan y evalúan las acciones institucionales destinados a cumplir con los objetivos de la Estrategia BDI;
- XXII. Salud:** Comprende la salud física y la salud mental, dado que mantienen una relación sistemática;
- XXIII. Seguimiento, evaluación y mejora continua:** Proceso sistemático que implica la revisión constante de las actividades, proyectos o programas para asegurar que se están cumpliendo los objetivos establecidos, identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios para optimizar el rendimiento y los resultados; y
- XXIV. Sensibilización:** Proceso a través del cual se busca crear empatía, promover una actitud diferente, libre del uso de estereotipos y estigmas acerca de las prácticas, situaciones y grupos en situación de discriminación.

CAPÍTULO SEGUNDO

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA BDI

Artículo 4. Objetivos de la Estrategia BDI. La Estrategia BDI tendrá los siguientes objetivos:

- I. Fomentar la igualdad entre las personas servidoras públicas en los ámbitos laboral, cultural y de la salud;
- II. Fortalecer en el ámbito laboral la perspectiva de género, la transversalidad y el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad y la paridad;
- III. Impulsar en el ámbito laboral la participación e igualdad de oportunidades entre las personas servidoras públicas;
- IV. Promover que en las prácticas de comunicación social y en medios de comunicación electrónicos e impresos, se elimine el uso de estereotipos establecidos en función del sexo, raza, religión, discapacidades, edad, orientación sexual, e incorporen un lenguaje incluyente;
- V. Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia en todas sus formas;
- VI. Establecer las medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y el balance de la vida personal y familiar entre las personas servidoras públicas;
- VII. Motivar la utilización de un lenguaje incluyente para generar un ambiente laboral igualitario y una cultura del respeto;
- VIII. Establecer mejoras y, en su caso, actualización del marco normativo, lo que incluirá la revisión de los procedimientos existentes para garantizar que estos sean incluyentes, así como, en su caso, la propuesta de aquellos que se consideren necesarios para garantizar el principio de no discriminación;
- IX. Implementar acciones de comunicación que difundan las políticas de paridad y diversidad de manera transparente y accesible a todas las personas;

- X. Incidir en la formulación, desarrollo y evaluación de políticas, estrategias, programas de salud y mecanismos para dar atención a las necesidades de las personas servidoras públicas;
- XI. Privilegiar el derecho al libre desarrollo de la personalidad entre las personas servidoras públicas; y
- XII. Los demás a los que se refiera el presente Acuerdo, así como los ordenamientos y determinaciones emitidos por el Pleno del Consejo que resulten aplicables a la materia de Bienestar, Diversidad e Inclusión.

Para la consecución de los objetivos antes señalados la Estrategia BDI será implementada a través de un Plan Bienal que, a su vez, estará integrado por programas de bienestar, diversidad e inclusión; estos programas serán resultado del proceso de formalización y fases de ejecución a las que se refiere el presente Acuerdo.

CAPÍTULO TERCERO

PROGRAMAS QUE INTEGRAN LA ESTRATEGIA BDI

SECCIÓN PRIMERA

BIENESTAR

Artículo 5. Objetivo de los Programas en materia de Bienestar. Los programas en materia de Bienestar tendrán como objetivo que las personas servidoras públicas equilibren la vida personal, laboral, familiar y el cuidado de la salud con base en las siguientes acciones:

- I. Promover la integración de redes de apoyo para la protección y fomento de grupos de afinidad para las personas que compartan características comunes en aspectos laborales, culturales, deportivos y personales;
- II. Fortalecer los programas existentes en materia de salud física y mental;
- III. Fomentar estrategias en materia de teletrabajo;
- IV. Flexibilizar la distribución de beneficios y recursos para la realización, entre otras, de labores de cuidado; e
- V. Impulsar políticas para el equilibrio laboral y familiar estableciendo, cuando así resulte necesario, ajustes razonables y/o acciones afirmativas.

SECCIÓN SEGUNDA

DIVERSIDAD

Artículo 6. Objetivo de los Programas en materia de Diversidad. Los programas en materia de Diversidad tendrán como objetivo garantizar que las personas servidoras públicas tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, con base en las siguientes acciones:

- I. Promover una cultura organizacional de respeto hacia la diversidad cultural y de cualquier tipo, así como de valores de las distintas identidades personales, eliminando estigmas, prejuicios o estereotipos dentro de la institución;
- II. Fomentar los valores sobre la diversidad con el objeto de erradicar la discriminación; y promover el derecho al libre desarrollo de la personalidad de las personas servidoras públicas y la igualdad de oportunidades;
- III. Impulsar el uso de lenguaje incluyente en las comunicaciones oficiales; el empleo de la perspectiva de género en la toma de decisiones y la consecución de la paridad en los cargos directivos;
- IV. Favorecer un ambiente laboral igualitario y respetuoso, libre de toda violencia laboral o de género, con la finalidad de contribuir con el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas estableciendo, cuando así resulte necesario, ajustes razonables y/o acciones afirmativas;
- V. Promover el respeto hacia la diversidad en el empleo;
- VI. Visibilizar las áreas de oportunidad en el desarrollo de infraestructura a fin de promover la accesibilidad; y
- VII. Fortalecer la cultura de la prevención, denuncia y responsabilidad de todas las personas servidoras públicas en la materia.

SECCIÓN TERCERA

INCLUSIÓN

Artículo 7. Objetivo de los Programas en materia de Inclusión. Los programas en materia de Inclusión tendrán como objetivo fomentar una cultura que promueva la inclusión dentro del Consejo, con base en las siguientes acciones:

- I. Promover la igualdad de oportunidades y resultados en términos de empleo, promoción y desarrollo profesional para las personas servidoras públicas estableciendo, cuando así resulte necesario, ajustes razonables y/o acciones afirmativas;
- II. Impulsar una representación equitativa al interior de toda la plantilla de puestos del Consejo, incluidos los puestos de liderazgo que inciden en la toma de decisiones; y
- III. Favorecer estrategias que tomen en consideración la educación, habilidades, experiencias e intereses de todas las personas servidoras públicas que permitan la inclusión en el Consejo.

CAPÍTULO CUARTO

FORMALIZACIÓN Y FASES DE EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y DEL PLAN BIENAL

Artículo 8. Formalización de los Programas. Los programas se formalizarán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- I. El Grupo de trabajo BDI solicitará a las personas titulares de las áreas administrativas designar por escrito a la persona servidora pública que funja como enlace en la Estrategia BDI, a efecto de que, por su conducto, se remita al Grupo de Trabajo BDI la documentación que identifique áreas de oportunidad que pueden ser eficaz y eficientemente atendidas a través de Programas en el marco de la Estrategia BDI.

Los temas identificados deberán presentarse a través de un formato de trabajo en el que se contengan y completen los siguientes apartados: problemática o área de oportunidad identificada, objetivo, alcances del programa, recursos disponibles, indicadores de evaluación y calendario de ejecución, entre otra información relevante;

- II. El Grupo de Trabajo BDI elaborará los contenidos y guías necesarios a fin de integrar los Programas en cada materia, así como los criterios de evaluación que les resulten aplicables;
- III. Para la elaboración de los Programas el Grupo de Trabajo BDI podrá requerir la información y documentación necesarios, realizar reuniones de trabajo y solicitar las opiniones de quien estime conveniente al interior del Consejo para garantizar la objetividad, transparencia y efectividad en el objetivo y evaluación de éstos; y
- IV. El Grupo de Trabajo BDI, con base en un análisis cuantitativo y cualitativo, dictaminará favorablemente aquellos proyectos que considere específicos, medibles, realizables en un tiempo razonable, y de mayor impacto en materia de Bienestar, Diversidad e Inclusión y los presentará al Pleno, a través del Plan Bienal, para su aprobación y ejecución.

La calendarización de las actividades de este procedimiento se hará de manera coordinada con los calendarios y normativa prevista en la Metodología de Planeación Estratégica Institucional y el calendario de actividades previsto por la Dirección General de Innovación Planeación y Desarrollo Institucional.

Artículo 9. Fases de Ejecución de la Estrategia BDI: El Grupo de Trabajo BDI realizará la selección de programas que integran el Plan Bienal y la ejecución de la Estrategia BDI conforme a las siguientes fases:

- I. **Diagnóstico y consulta:** Esta fase se ejecutará conforme a lo siguiente:
 - a) Identificar las brechas institucionales en materia de Bienestar, Diversidad e Inclusión;
 - b) Analizar el contexto, vigencia, alcance y posible efectividad de las iniciativas y programas destinados a la consecución de los objetivos de la Estrategia BDI; y
 - c) Revisar las encuestas de clima organizacional existentes, así como otros estudios que se estimen pertinentes;

- II. Planeación:** Esta fase se ejecutará conforme a lo siguiente:
- a) Establecer metas objetivas, medibles, relevantes, aplicables y con un horizonte temporal;
 - b) Identificar, formalizar y promover programas y acciones específicas para atender las necesidades prioritarias en materia de bienestar, diversidad e inclusión;
 - c) Verificar si se cuentan con los recursos humanos y financieros existentes o requeridos, así como, en su caso, las fuentes de financiamiento necesarias para implementar los programas e iniciativas; y
 - d) Priorizar los programas e iniciativas con base en su impacto, viabilidad y factibilidad presupuestal;
- III. Implementación:** Una vez aprobado un programa, en el marco del Plan Bienal, se ejecutará conforme a los siguientes objetivos:
- a) Coordinar a las personas servidoras públicas designadas como enlaces en la Estrategia BDI para cada uno de los Programas aprobados;
 - b) Ejecutar eficazmente, en el periodo de tiempo establecido, las acciones previstas en los Programas;
 - c) Implementar cambios y ajustes razonables que sean requeridos para garantizar el acceso de todas las personas a sus derechos en condiciones de igualdad, y superar con ello las barreras físicas y actitudinales al interior del Consejo;
- IV. Seguimiento, evaluación y mejora continua:** Esta fase se ejecutará conforme a lo siguiente:
- a) Establecer indicadores que midan el desempeño de los Programas;
 - b) Regular y ajustar las acciones implementadas según los resultados obtenidos;
 - c) Realizar evaluaciones periódicas, en atención a la naturaleza de cada proyecto y a los indicadores de desempeño que hayan sido previamente establecidos, para medir su progreso y, en su caso, realizar los ajustes necesarios; e
 - d) Implementar sistemas de medición y, en su caso, determinar un mecanismo para dar seguimiento a las acciones de mejora a los programas destinados a las personas servidoras públicas adscritas al Consejo.

CAPÍTULO QUINTO

DEL PLAN BIENAL

Artículo 10. El Plan Bienal. El Plan bienal se publicará para el periodo que corresponda, y estará integrado por los programas aprobados por el Pleno, en el marco de los objetivos de la Estrategia BDI.

En coordinación con la Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional, el Grupo de Trabajo BDI determinará la periodicidad y método mediante el cual se realizará la evaluación de los avances, impactos y otras métricas e indicadores de desempeño de los Programas integrados en el Plan bienal y los dará a conocer oportunamente a las áreas administrativas y órganos jurisdiccionales competentes.

El Plan bienal, por determinación del Pleno, y a propuesta del Grupo de Trabajo BDI por causa justificada, podrá ser modificado, con la posibilidad de incluir nuevos Programas o cancelar alguno de los existentes.

CAPÍTULO SEXTO

INSTANCIAS COMPETENTES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA BDI

Artículo 11. Coordinación institucional. El Consejo de la Judicatura Federal establecerá los mecanismos de coordinación institucional que resulten necesarios a fin de generar la armonización de acciones en materia de bienestar, diversidad e inclusión entre las diversas áreas administrativas del Consejo.

Artículo 12. Instancias competentes en la Estrategia BDI. Serán instancias competentes para la implementación de la Estrategia BDI, las siguientes:

- I. El Pleno, quien aprobará el Plan Bienal de la Estrategia BDI así como los programas que lo integran.
- II. El Grupo de Trabajo BDI, órgano responsable de normar y unificar los criterios generales de planeación, formalización, ejecución, seguimiento y evaluación de los Programas que serán sometidos a la aprobación del Pleno y que integran el Plan Bienal en el marco de la Estrategia BDI.

Artículo 13. Integración del Grupo de Trabajo BDI. El Grupo de Trabajo BDI estará integrado por las instancias siguientes:

- I. **Vocales:** Las personas titulares de la Escuela Federal de Formación Judicial; de la Coordinación General de Planeación Institucional; de la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales; de la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral y al Acoso Sexual; de la Dirección General de Recursos Humanos y de la Dirección General de Servicios al Personal.
- II. **La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo BDI:** La persona designada por la persona titular de la Secretaría General de la Presidencia del Consejo;
- III. **Asesores Permanentes:** Las personas titulares de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y de la Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional.

Existirá quórum para celebrar válidamente una sesión del Grupo de Trabajo BDI, cuando se cuente con la presencia de la persona Secretaria Técnica y al menos 4 de los vocales a que se refiere este artículo. Los vocales integrantes del Grupo de Trabajo BDI tendrán derecho a voz y voto durante las sesiones y podrán ser sustituidos, en los casos debidamente justificados por la persona que designen por oficio, quien deberá contar con el nivel inmediato inferior. El resto de los integrantes del Grupo de Trabajo BDI tendrán derecho a voz pero no voto.

La representación del Grupo de Trabajo BDI, será rotativa entre los Vocales, de acuerdo con la determinación, periodo y turno que señale la persona titular de la Secretaría General de la Presidencia del Consejo.

Artículo 14. Personas invitadas y asesoras temporales. El Grupo de Trabajo BDI podrá invitar a las sesiones a las personas titulares de las áreas administrativas, cuando los temas a tratar se refieran a un programa o iniciativa por ellos presentado; o bien, se relacione con el ámbito de sus atribuciones. También podrá invitarse a personas externas que, en razón de su profesión u oficio, puedan aportar sus conocimientos y experiencia para los temas a tratar en las sesiones.

Las personas invitadas tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Artículo 15. Sesiones. El Grupo de Trabajo BDI sesionará cuatro veces al año de forma ordinaria; y de forma extraordinaria las veces que sea necesario, por determinación de la mayoría de sus integrantes.

Artículo 16. Facultades del Grupo de Trabajo BDI. El Grupo de Trabajo BDI tendrá las siguientes facultades:

- I. Definir y someter a la aprobación del Pleno del Consejo el Plan Bienal, y los Programas que lo integran, tomando en consideración las necesidades institucionales, las prioridades de atención, el impacto esperado y la disponibilidad de recursos presupuestarios;
- II. Impulsar la vinculación interinstitucional para el desarrollo de los objetivos establecidos en la Estrategia BDI;
- III. Emitir los lineamientos y disposiciones relativos a la formalización y fases de ejecución de los Programas en el marco de la Estrategia BDI, tomando en consideración las necesidades institucionales y la disponibilidad de recursos;
- IV. En relación con la Estrategia BDI, el Grupo de Trabajo BDI tendrá, además, las siguientes funciones:
 - a) Promover el intercambio de información y participación de las áreas administrativas dentro de la estrategia. Para tales efectos, el Grupo de Trabajo BDI podrá requerir a las diversas áreas administrativas, la asesoría y estudio pormenorizado de cuestiones de carácter técnico especializado, respecto de su competencia.
 - b) Impulsar la generación de entornos organizacionales favorables al bienestar, la diversidad e inclusión que procuren el adecuado funcionamiento del servicio público de administración de justicia;
 - c) Favorecer el tránsito hacia una política de conciliación y corresponsabilidad institucional que posibilite la inclusión amplia de personas con responsabilidades de cuidado;
 - d) Emitir recomendaciones a fin de que en el ingreso, ascenso y permanencia de las personas servidoras públicas del Consejo se observen los principios de bienestar, diversidad e inclusión;

- e) Promover la implementación de medidas de bienestar, diversidad e inclusión al interior del Consejo;
- f) Garantizar que en las distintas áreas que integran el Consejo se aplique la Estrategia BDI de manera sostenible y progresiva en la totalidad de su quehacer institucional;
- g) Emitir recomendaciones a las áreas competentes del Consejo sobre la infraestructura necesaria para la implementación de la Estrategia BDI;
- V. Las demás que se determinen necesarias para garantizar la Estrategia BDI que sean conferidas por el Pleno o por la persona titular de la Secretaría General de la Presidencia.

Artículo 17. Funciones de los Vocales. A las personas Vocales, además de las facultades conferidas en el artículo anterior, tratándose de las sesiones del Grupo de Trabajo BDI, les corresponde:

- I. Asistir a las sesiones que convoque el Grupo de Trabajo BDI;
- II. Analizar los documentos de los asuntos señalados en el orden del día;
- III. Dar su opinión y emitir su voto respecto de los asuntos puestos a consideración del Grupo de Trabajo BDI en la sesión correspondiente;
- IV. Remitir a la persona Secretaria Técnica del Grupo de Trabajo BDI, antes de la sesión, los documentos de los asuntos que deseen someter a consideración del Grupo de Trabajo BDI;
- V. Verificar que el desarrollo de las sesiones del Grupo de Trabajo BDI se realice de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo; y
- VI. Las demás que les sean conferidas por el Grupo de Trabajo BDI.

Artículo 18. Atribuciones de la Secretaría Técnica: La persona Secretaria Técnica tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Remitir las convocatorias de las sesiones del Grupo de Trabajo BDI, solicitar los documentos con los cuales se va a integrar el orden del día, y constituir el mismo;
- II. Citar a las personas titulares para que, con el carácter de personas invitadas o asesoras temporales, concurran a las sesiones correspondientes.
- III. Previa autorización del Grupo de Trabajo BDI, invitar a las personas físicas y jurídicas a que se refiere el artículo 14.
- IV. Someter a la aprobación del Grupo de Trabajo BDI, el proyecto del orden del día y, una vez aprobado, remitirlo a las personas integrantes del Grupo de Trabajo BDI junto con la documentación soporte, con cinco días hábiles de anticipación a la celebración de la sesión;
- V. Pasar lista de asistencia para determinar si existe quórum en la sesión a celebrarse;
- VI. Registrar los acuerdos del Grupo de Trabajo BDI y dar seguimiento para informar del estado que guardan;
- VII. Mantener actualizado el archivo de los asuntos tratados por el Grupo de Trabajo BDI;
- VIII. Elaborar y resguardar las actas, así como recabar la firma de las personas asistentes de cada sesión; y
- IX. Las demás que le encomiende el Grupo de Trabajo BDI.

Artículo 19. Funciones de las personas invitadas permanentes: Las personas Invitadas permanentes tendrán las funciones siguientes:

- I. Asistir a las reuniones del Grupo de Trabajo BDI con derecho a voz, pero sin voto;
- II. Analizar los documentos relacionados con la competencia del Grupo de Trabajo BDI; y
- III. Opinar y proporcionar la asesoría que les sea requerida en los asuntos de su competencia.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20. De la capacitación en materia de BDI. La Escuela Judicial, en el marco de sus atribuciones deberá:

- I. Fomentar el desarrollo profesional y la capacitación en materia de bienestar, diversidad e inclusión;

- II. Coordinar la elaboración de estudios y protocolos que aseguren la inclusión y el respeto hacia la diversidad sexual, las personas con discapacidad y otros grupos en situación de vulnerabilidad;
- III. Impulsar a través de los concursos de oposición estrategias de ingreso, permanencia y ascenso paritario en la carrera judicial.

Artículo 21. Convenios. Las áreas administrativas del Consejo, en el ámbito de sus atribuciones, y con la participación de las autoridades del Consejo que en cada caso corresponda, podrán celebrar convenios institucionales para la implementación efectiva de la Estrategia BDI; la celebración de convenios de colaboración deberá tomar en consideración los recursos presupuestales, materiales y humanos disponibles y autorizados por el Consejo.

Artículo 22. Interpretación. La interpretación del presente Acuerdo corresponde al Pleno, quien para tales efectos se podrá apoyar del Grupo de Trabajo BDI.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Publíquese el presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación y para su mayor difusión en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; así como en el portal del Consejo de la Judicatura Federal en Intranet e Internet.

TERCERO. El Grupo de Trabajo BDI, en un plazo de 120 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo, deberá integrar el Plan Bienal de ejecución de la Estrategia BDI 2024-2026. En tanto se realizan las acciones necesarias para la integración del Plan Bienal de ejecución de la Estrategia BDI 2024-2025, se implementarán como programas prioritarios en 2024 los de salud mental, a cargo de la Dirección General de Servicios al Personal, así como la implementación de una política de inclusión al interior del Consejo, a cargo de la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales.

CUARTO. La Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional contará con un plazo de 60 días naturales, a partir de la publicación del Acuerdo, a fin de analizar la pertinencia de modificar la Metodología de Planeación Estratégica Institucional, en el marco del presente Acuerdo.

EL MAGISTRADO **JUAN CARLOS GUZMÁN ROSAS**, SECRETARIO EJECUTIVO DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, CERTIFICA: Que este 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, fue aprobado por el Pleno del propio Consejo, en sesión ordinaria de 15 de mayo de 2024, por unanimidad de votos de los señores Consejeros: Presidenta Ministra Norma Lucía Piña Hernández, Bernardo Bátis Vázquez, Eva Verónica De Gyvés Zárate, Lilia Mónica López Benítez, Celia Maya García, Sergio Javier Molina Martínez y José Alfonso Montalvo Martínez.- Ciudad de México, a 25 de septiembre de 2024.- Conste.- Rúbrica.

ACUERDO CCNO/4/2024 de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos del Consejo de la Judicatura Federal, relativo al cambio de domicilio del Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Guanajuato, con residencia en Celaya.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Consejo de la Judicatura Federal.- Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos.

ACUERDO CCNO/4/2024 DE LA COMISIÓN DE CREACIÓN DE NUEVOS ÓRGANOS DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, RELATIVO AL CAMBIO DE DOMICILIO DEL JUZGADO QUINTO DE DISTRITO EN EL ESTADO DE GUANAJUATO, CON RESIDENCIA EN CELAYA.

CONSIDERANDO

PRIMERO. En términos de lo dispuesto por el artículo Quinto Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reforma del Poder Judicial, vigente a partir del 16 de septiembre de 2024, el Consejo de la Judicatura Federal es el órgano encargado de la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación;

SEGUNDO. El artículo 17, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes;

TERCERO. De conformidad con el artículo 42, fracción VIII, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, la Comisión de Creación de Nuevos Órganos tiene la facultad para acordar las acciones tendientes a la adecuada y pronta instalación y cambio de domicilio de los órganos jurisdiccionales, entendido este último como el cambio de ubicación del órgano jurisdiccional dentro de la misma ciudad o localidad en que se encuentra; para lo cual se dará aviso a la Comisión de Administración;

CUARTO. De conformidad con el "Plan General de Desarrollo de Infraestructura y Fortalecimiento del Personal del Sistema de Justicia Penal Acusatoria 2022-2023", se requiere instalar un Centro de Justicia Penal Federal provisional en el estado de Guanajuato, con residencia en la ciudad de Celaya. Para la instalación del centro se requiere liberar espacio en la planta baja del inmueble ubicado en avenida Quetzalli, número 901, colonia Álamos, código postal 38024 en esa ciudad; y

QUINTO. Es conveniente que el Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Guanajuato, con residencia en Celaya, se cambie a un nuevo domicilio, diseñado para albergar la plantilla del órgano y que cuente con las instalaciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Por lo anterior, se expide el siguiente:

ACUERDO

Artículo 1. Se autoriza el cambio de domicilio del Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Guanajuato, con residencia en Celaya.

Artículo 2. El nuevo domicilio del órgano jurisdiccional será el ubicado en Calle Guanajuato número 701, colonia Alameda Hidalgo, código postal 38050, Celaya, Guanajuato.

Artículo 3. El Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Guanajuato, con residencia en Celaya, iniciará funciones en su nuevo domicilio el 7 de octubre de 2024.

Artículo 4. A partir del 7 de octubre de 2024 toda la correspondencia, trámites y diligencias relacionados con el Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Guanajuato, con residencia en Celaya, deberán dirigirse y realizarse en el domicilio señalado en el artículo 2 de este Acuerdo.

Artículo 5. Las Comisiones de Creación de Nuevos Órganos y de Administración del Consejo de la Judicatura Federal estarán facultadas para interpretar y resolver las cuestiones administrativas que se susciten con motivo de la aplicación del presente Acuerdo, en el ámbito de sus respectivas competencias.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación.

SEGUNDO. Publíquese este Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación y, para su mayor difusión, en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; así como en el portal del Consejo de la Judicatura Federal en Intranet e Internet.

TERCERO. El Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Guanajuato, con residencia en Celaya, deberá publicar avisos en lugares visibles para conocimiento del público, en relación con su cambio de domicilio dispuesto en el presente Acuerdo.

CUARTO. La Secretaría Ejecutiva de Administración, a través de las unidades administrativas con las que cuenta, prestará auxilio en el traslado del órgano jurisdiccional que cambia de domicilio.

EL MAGISTRADO **MANUEL CAMARGO SERRANO**, SECRETARIO EJECUTIVO DE CREACIÓN DE NUEVOS ÓRGANOS DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, CERTIFICA: Que este Acuerdo CCNO/4/2024 de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos del Consejo de la Judicatura Federal, relativo al cambio de domicilio del Juzgado Quinto de Distrito en el Estado de Guanajuato, con residencia en Celaya, fue aprobado por la propia Comisión en sesión privada ordinaria celebrada el 24 de septiembre de 2024, por los Consejeros Presidenta Eva Verónica de Gyvés Zárate, Bernardo Bátiz Vázquez y José Alfonso Montalvo Martínez.- Ciudad de México, 24 de septiembre de 2024.- Conste.- Rúbrica.