

SEGUNDO INFORME DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

Elaborado por la Secretaría Técnica del Comité
para presentarse en la VII Asamblea General Ordinaria de la AMIJ,
el día 10 de noviembre de 2012, en la Ciudad de México

Con fundamento en las cláusulas 19 y 21 del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México (Pacto), y vigésima tercera, vigésima cuarta, vigésima sexta, y vigésima novena de las Reglas de Operación; la Secretaría Técnica del Comité presenta el Segundo Informe del Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto.

El presente informe se estructura de acuerdo a los once Apartados que integran la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ), quienes presentaron la información de acuerdo a las acciones más relevantes en materia de equidad de género, emprendidas o implementadas en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre del 2011 y el 1 de septiembre del 2012, de acuerdo con la numeración de acciones establecidas en el Capítulo IV del Pacto.

Apartado I. Suprema Corte de Justicia de la Nación (Consejo de la Judicatura Federal, Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito).

C. Realización de diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y los ambientes laborales.

1. *Diagnóstico sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión jurisdiccional*, realizado en conjunto con el Colegio de Secretarios de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.

Los objetivos del proyecto de investigación son analizar las razones aducidas por los y las Secretarías de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para tomar la decisión de participar en los concursos nacionales abiertos para ingresar a la posición de Jueces, y dotar de la evidencia empírica necesaria para proponer y promover la adopción de medidas correctivas de la discriminación estructural, dentro de la esfera de competencia de la Suprema Corte de Justicia, para propiciar una mayor participación de las mujeres en el ámbito jurisdiccional.

Se tiene previsto contar con el documento concluyente en diciembre de 2012.

D. Promoción de investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia.

1. *Diagnóstico sobre los diez criterios más importantes en materia de igualdad y no discriminación emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, ejecutado en colaboración con el Centro de Derechos Humanos de la Facultad de

Derecho de la Universidad de Chile. Este diagnóstico pretende evidenciar la tendencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto del principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, localizar los estándares introducidos por ésta y proponer una evolución deseable para la jurisprudencia en materia de igualdad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de conformidad con los estándares internacionales y regionales de protección de los derechos humanos.

2. ***Investigación sobre las implicaciones y responsabilidades para el Poder Judicial de la Federación surgidas de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2010 y el Censo de Población y Vivienda 2010***, elaborada en coordinación con la consultora Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad (EPADEQ, S.C.). El proyecto de investigación se realiza de mayo a noviembre de 2012, con el objetivo de sistematizar las bases empíricas que documentan la situación y percepciones de la ciudadanía en materia de acceso a la justicia, discriminación y violencia de género, e identificar, mediante esta sistematización, las obligaciones específicas del Poder Judicial de la Federación surgidas de los datos, situaciones y percepciones más recientes generadas en México. En el transcurso de la investigación, se decidió que a partir de la revisión y análisis del marco legal y de la información generada por el Censo 2010 y la ENADIS 2010, se identificarán áreas de oportunidad y se generarán indicadores relevantes relacionados con el ser y el quehacer de diferentes órganos del Poder Judicial de la Federación para, posteriormente, realizar una propuesta de Líneas Estratégicas de Acción.
3. Con la intención de brindar herramientas que permitan conocer el estado actual de la impartición de justicia con perspectiva de género en México y promover la reflexión académica y jurídica en materia de género y justicia, la Suprema Corte de Justicia edita, imprime y difunde diversas publicaciones:
 - ***Serie “Género, Derecho y Justicia”***, en alianza con la Editorial Fontamara. Con esta serie se pretende sistematizar algunos de los abordajes teóricos más relevantes sobre la construcción social y cultural del género y su estrecha relación con el acceso y la impartición de justicia. De septiembre de 2011 a agosto de 2012, se publicaron dos títulos: *Género, Cultura y Sociedad*, y *Género y Educación: Aportes para la discusión Jurídica*.
 - ***Colección “Voces sobre Justicia y Género”***, realizada en colaboración con la Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El objetivo de la colección es generar un espacio editorial para que las personas que imparten justicia reflexionen sobre los casos vinculados con la igualdad y la no discriminación que han enfrentado en su labor jurisdiccional y presenten su visión, experiencia y expectativas sobre los temas emergentes relacionados con el género, la justicia y los derechos humanos. En el 2012 se imprimieron los dos primeros títulos de la colección: *6 Voces sobre Justicia y Género en el Poder Judicial de la Federación II*, coordinado por la Magistrada Emma Meza Fonseca, y *Control de convencionalidad para el logro*

de la igualdad, coordinado por la Magistrada María Guadalupe Molina Covarrubias.

- **Compilación de Jurisprudencia Comparada en materia de Igualdad de Género.** Con la cooperación de la organización civil internacional Women's Link Worldwide, se trabaja en la presentación de una suma de pronunciamientos o decisiones emitidas por tribunales nacionales e internacionales que garantizan la igualdad de género. En el 2012 se llevó a cabo la redacción y revisión editorial, el próximo año se procederá a su impresión.
- **Libro Memorias sobre las Reformas Constitucionales: El Camino para la Reforma Constitucional de Derechos Humanos,** en colaboración con la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). El objetivo de esta edición es documentar la historia del proceso de reforma constitucional en materia de derechos humanos, a partir de las propuestas, los debates y las experiencias de las personas protagonistas involucradas en la misma, quienes - en ese momento- formaban parte del Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial, o bien, representaban a organismos internacionales, la academia, o a la sociedad civil. A la fecha, se está llevando a cabo la revisión editorial de 20 artículos y la redacción de la introducción del libro.
- Publicación y distribución electrónica del **libro Derechos humanos de las mujeres: normativa, interpretaciones y jurisprudencia internacional,** realizado en colaboración con la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) y ONU-MUJERES. El libro contiene documentos de los sistemas regional y universal de protección de los Derechos Humanos, las recomendaciones y las resoluciones de los organismos monitores de los tratados internacionales y sentencias de tribunales internacionales y regionales, emitidos a partir de 2003 y actualizados a 2011.

E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.

1. **Foro de Discusión Jurídica de Sentencias Relevantes en materia de Género, Justicia Constitucional y Derechos Humanos,** realizado en colaboración con la organización civil internacional "Women's Link Worldwide". El evento se llevó a cabo el 27 de septiembre de 2012, con el objetivo de identificar, con la metodología de la jurisprudencia comparada, líneas de argumentación con perspectiva de género utilizada por otras jurisdicciones y susceptibles de ser incorporadas en los procesos judiciales nacionales.

La actividad comprendió una conferencia de apertura y dos mesas de diálogo, donde se discutieron los efectos de los estereotipos de género en la impartición de

justicia, consiguiendo una capacitación de 30 personas adscritas al Poder Judicial de la Federación.

F. Sensibilización, difusión y formación en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género.

1. Programa Integral de Posgrados en Derechos Humanos y Democracia, organizado en conjunto con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO, Sede México) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).

El objetivo del Programa Integral es proporcionar una formación académica avanzada y especializada que permita a quienes participan potenciar su desempeño profesional, a partir del desarrollo de conocimientos y habilidades para usar adecuadamente las herramientas y técnicas que proporciona el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, armonizando los órdenes jurídicos nacional e internacional, desde una perspectiva multidisciplinaria.

El Programa Integral comprende cuatro niveles de formación: Diplomado Básico en Derechos Humanos y Género, Diplomado Superior en Argumentación Jurídica desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género, Especialidad en Control de Convencionalidad y Maestría en Derechos Humanos y Democracia con mención en Protección de los Derechos Humanos.

En el mes de julio, 86 personas adscritas al Poder Judicial de la Federación concluyeron satisfactoriamente el Diplomado Básico. Dicha matrícula ingresó al Diplomado Superior, el cual se imparte de septiembre a noviembre de 2012.

2. Curso Virtual sobre la Reforma Constitucional de Derechos Humanos y el Control de Constitucionalidad y Convencionalidad en México. Herramienta didáctica construida en colaboración con ONU-Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyos objetivos son proporcionar herramientas conceptuales y metodológicas para aplicar el control difuso de constitucionalidad y convencionalidad, así como producir material replicable y permanente para la formación del personal jurisdiccional federal y local en los próximos años. Se planea que el Curso esté disponible para inscripción y participación en enero de 2013.

3. Seminario Interdisciplinario de Discusión sobre el Derecho a la Reparación de Violaciones de Derechos Humanos, organizado en colaboración con la Procuraduría Social de Atención a Víctimas del Delito (PROVICTIMA) de la Procuraduría General de la República (PGR). Esta actividad constó de siete sesiones semanales, con duración de tres horas cada una, durante las cuales se abordaron temas como obligaciones del Estado, conceptualización de “las víctimas”

y sus derechos, distintas formas de reparación, sujetos obligados, principios fundamentales asociados al derecho a la reparación; entre otros. Se contó con la asistencia regular de 110 personas, consiguiendo la profesionalización de 87 de ellas, entre las que se encuentran 26 personas de PROVICTIMA y 44 personas del Poder Judicial de la Federación (22 del ámbito jurisdiccional y 22 del administrativo).

4. **Mesa de debate sobre la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Sentencia Atala Riffo y Niñas Vs. Chile**, se contó con la participación de la Jueza Karen Atala Riffo, la Dra. Helena Olea, integrante del equipo que litigó el caso, y la Mtra. Laura García Velasco, Secretaria de Estudio y Cuenta de la Ponencia del Ministro Sergio Valls Hernández. La mesa cumplió con el objetivo de analizar la sentencia Atala Riffo y Niñas vs. Chile para encontrar los elementos aplicables al caso mexicano, sobre todo en materia de igualdad y no discriminación. El evento contó con una asistencia de 79 personas, distinguiendo la sensibilización de 45 personas adscritas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- I. **Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.**

- I.1 **Establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.**

1. **Lineamientos para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.** El Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su sesión del 3 de julio de 2012, aprobó el Acuerdo General II/2012 en materia de igualdad, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2012. Así, la normativa interna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación incluye, desde esa fecha, las “Bases para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, que contemplan medidas de conciliación entre la vida laboral y privada y de fomento al reparto igualitario de las obligaciones familiares; destacan la importancia de la formación en género y derechos humanos, y establecen criterios para evitar la reproducción de estereotipos de género en las actividades de la Suprema Corte de Justicia.

- I.1.4 **La adopción de licencias de parentalidad.**

1. Con el objetivo de promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de las personas recién nacidas e infantes, el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su sesión del 16 de octubre de 2012, aprobó el proyecto de **Lineamientos que agrupan las determinaciones en materia de Licencias de Parentalidad**, incorporándolas a las prestaciones laborales de las personas que brindan sus servicios a la Suprema Corte.

I.2 Creación de mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como protocolos especializados de atención y resolución de dichos casos.

- 1. Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Manual de buenas prácticas.** El Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su sesión del 3 de julio de 2012, aprobó el Acuerdo General III/2012 en materia de acoso laboral y sexual, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2012. Así, la normativa interna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación incluye, desde esa fecha, las “Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, que incorporan una definición de las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual; adoptan criterios operativos respecto a la valoración de la evidencia, la aplicación proporcional de sanciones y la adecuada reparación del daño, sugieren mecanismos alternativos de solución de dichos conflictos laborales.

Apartado II. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (Salas Regionales).

- A. Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.**
 - 1. Revisión y ajuste del programa anual 2012 y planeación del programa anual 2013.** Se introdujeron programas de institucionalización de la perspectiva de género en la planeación anual que realiza el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, permitiendo establecer objetivos concretos y medibles. Mensualmente se realizan informes con la intención de conocer los avances cuantitativos y cualitativos, así como evaluar la idoneidad de las estrategias que se han planteado en la materia y, en su caso, hacer un reajuste de las mismas en el transcurso del periodo objeto de la planeación.
- C. Realización de diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y los ambientes laborales.**
 - 1. Certificación de acuerdo a la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2009).** Está en proceso la obtención del certificado, con el objetivo de comprobar, con base en este instrumento de medición, el respeto de la igualdad y no discriminación, la prevención social, el clima laboral adecuado y la accesibilidad laboral entre hombres y mujeres que ofrecen sus servicios en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- D. Promoción de investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la**

justicia.

1. **Serie editorial sobre “Equidad de Género y Democracia”.** Dada la importancia de difusión de los derechos humanos, así como del impacto de la perspectiva de género en la interpretación de normas, se trabaja, en colaboración con el Instituto Electoral del Distrito Federal y el Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la coedición de esta Serie Editorial compuesta por 9 cuadernillos, los cuales se realizarán, imprimirán y difundirán a finales de 2012 y durante el 2013.

E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.

1. La importancia que tiene la perspectiva de género en la formación y actualización permanente de las y los funcionarios del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, adscritos a áreas administrativas como jurisdiccionales, motiva que en forma continua se impartan **cursos especializados, pasantías y foros** en los que se exprese su connotación y aplicación en el ámbito del sistema de justicia electoral. Este año se desarrollaron dichas actividades con la colaboración de Universitat Pompeu Fabra, la Fundación Justicia y Género y diversos catedráticos internacionales. Los parámetros de evaluación se establecen de manera anual, mediante el cumplimiento de la meta de personal capacitado.

F. Sensibilización, difusión y formación en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género.

1. **Permanente se imparten cursos, foros y talleres**, al reconocerse como un instrumento necesario y eficaz para construir una cultura de respeto de los derechos humanos para que los órganos de autoridad interpreten y apliquen las normas jurídicas sin generar disparidad sustantiva entre géneros y, en contraposición, contribuyan a disminuir la brecha de igualdad sustantiva en su ejercicio. Se cuenta con la colaboración de la Universitat Pompeu Fabra, la Fundación Justicia y Género, personas especialistas internacionales y nacionales, académicas e integrantes de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

G. Sensibilización y otorgamiento de herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual con el fin de erradicar conductas que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia.

1. Se impartieron **diez cursos básicos sobre género**, haciendo especial énfasis en la eliminación del sistema patriarcal, la estigmatización derivada de la concepción sobre los roles atribuidos por género, buscando con ello generar un ambiente laboral desprovisto de estereotipos. Los cursos, impartidos durante el tercer trimestre del 2012, se llevan a cabo en coordinación con especialistas del Colegio de México (COLMEX), y están dirigidos al personal administrativo y jurisdiccional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- I. **Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.**
- I.1 **Establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.**
- I.1.4 **La adopción de licencias de parentalidad.**
1. Desde el 2011, el personal del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuenta, permanentemente, con la posibilidad de solicitar **licencia de paternidad**, entendida como una medida que permite compartir las corresponsabilidades inherentes a la familia, a partir del nacimiento o adopción de un hijo o hija. Al 30 de septiembre de 2012, se han concedido 86 licencias de paternidad.
- I.1.5 **La provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de guardería y preescolar a disposición tanto de hombres como de mujeres con responsabilidades de crianza.**
1. Las madres y los padres trabajadores del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuentan con un **apoyo económico para el servicio de guardería**. La prestación es permanente y la Dirección General de Recursos Humanos es la encargada de supervisar que su otorgamiento se realice sin excepción.
- I.1.6 **La provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de atención médica básica para el personal y los menores a su cargo.**
1. Las y los servidores públicos adscritos al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuentan con **servicios de atención médica** indispensables para preservar la salud, mediante la prevención de enfermedades; la atención inmediata de afecciones menores, canalización de urgencias y seguimiento de tratamientos.
- I.1.8 **El establecimiento de servicios de comedor que ayuden a las personas trabajadoras de los órganos impartidores de justicia a hacer un uso más efectivo de su tiempo durante la jornada laboral.**
1. Desde el 2011, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación otorga a todo su personal el **servicio de comedor**.

Apartado III. Tribunales Superiores de Justicia (Consejos de la Judicatura Estatales, Salas de los Tribunales Superiores de Justicia y juzgados locales).

A. Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.

1. El **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de San Luis Potosí** se encuentra en proceso de la transversalización de la perspectiva de género a través de:

- Concretar la ***firma del Convenio de Adhesión al Pacto*** para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en el Estado, para lo cual en el mes de julio de 2012 se llevaron a cabo reuniones con representantes del Instituto de las Mujeres de San Luis Potosí (IMES) y con quienes presiden los Tribunales Impartidores de Justicia del Estado
- Definición del contenido del ***Programa de Igualdad entre Hombres y Mujeres***, con el fin de alcanzar un equilibrio de funciones dentro del Tribunal.

2. El **Poder Judicial del Distrito Federal** fortalece la transversalización de la perspectiva de derechos humanos y género en las áreas judiciales y administrativas a través de las siguientes acciones:

- Plan Institucional 2012-2015 del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, el cual se articula en torno a actividades de capacitación y sensibilización del personal, fortalecimiento de la equidad de género en los puestos directivos, entre otras.
- Aprobación e implementación, mediante el Acuerdo 34-42/2011 emitido por el Pleno del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal el 27 de septiembre de 2011, del ***Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003)***, cuyo objetivo consiste en desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo y desarrollo profesional, capacitación y participación en la definición de los objetivos institucionales del Tribunal.

A raíz de su aprobación, el 17 de noviembre de 2011 se creó el Subcomité de Equidad de Género para dar seguimiento a la implementación del mismo y atender situaciones de discriminación y casos de hostigamiento sexual, definir acciones afirmativas a favor del personal y realizar anualmente un diagnóstico de las condiciones de igualdad de género al interior del Tribunal.

El 12 de junio de 2012, se determinó dar por concluidos los trabajos del Comité de Equidad y Género y del Subcomité para dar paso al cambio de éste último a su nueva denominación: "Comité para Incluir la Perspectiva de Género en el Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura del Distrito Federal",

ello con el fin de responder de mejor forma a las tareas que se tienen encomendadas y atender de manera integral las funciones en esta materia.

- Aprobación, implementación y difusión de los siguientes documentos: **Manual de Equidad de Género, Política de Equidad de Género, Plan de trabajo del Comité para implementar la Perspectiva de Género en el Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, Cronograma de implantación del Modelo de Equidad de Género**, así como la **Campaña de Difusión**, documentos aprobados por el Pleno del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal por Acuerdo 39-26/2012, en sesión del 12 de junio de 2012.
 - Se encuentra en implementación el **Sistema de indicadores sobre el derecho a un juicio justo del Poder Judicial del Distrito Federal**, elaborado en coordinación con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), el cual permite evaluar la efectividad de las tareas que el Poder Judicial local tiene encomendadas en relación con el respeto y la garantía de los derechos humanos.
3. El Poder Judicial del Estado de Chiapas implementa la perspectiva de género a través de la siguientes acciones:
- Para introducir la perspectiva de género al Poder Judicial del Estado, el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2014 del Poder Judicial del Estado de Chiapas establece como uno de los ejes rectores el de Equidad de Género y el de Derechos Humanos.
 - Implementación y difusión de los **Lineamientos en Materia de Equidad de Género y Derechos Humanos para el Poder Judicial del Estado de Chiapas**, elaborados por la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos en coordinación con la Dirección Jurídica. El documento fue aprobado el 19 de septiembre de 2012 por el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas, con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos.
 - Redacción y difusión del **Manual de Procedimientos y Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos** del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas, documento elaborado con la finalidad de dar a conocer a su personal, tanto jurisdiccional como administrativo, y al público en general, las funciones, propósitos y objetivos de la Dirección.
 - El 3 de julio de 2012, se llevó a cabo la **Firma del Convenio de Adhesión al Pacto** para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos Impartición de Justicia en México e instalación del Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del Pacto, junto con la redacción de su Reglamento, con el objetivo de realizar la vinculación necesaria para establecer una red de colaboración y sinergia entre

las diversas instancias que realizan funciones jurisdiccionales, a fin de redoblar los esfuerzos que conduzcan a hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación al interior de la Entidad de Chiapas.

- Instauración de un **control estadístico de datos en materia de género**, a través de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, con el propósito de dar a conocer el número de órdenes y medidas de protección emitidas por jueces y juezas con base en la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas.
- Actualización del **portal “Justicia con Perspectiva de Género y Derechos Humanos” y creación de aplicaciones para dispositivos móviles**, acciones realizadas con el objetivo de lograr la identificación de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, su organización, funciones y actividades, así como acercar al público en general la información oficial del Poder Judicial del Estado de Chiapas, como convocatorias para cursos, concursos de oposición, legislación nacional e internacional y actividades en la materia.

B. Evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de todas las acciones y actividades normativas, administrativas, económicas, sociales, culturales y de esparcimiento desarrolladas en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su responsabilidad o patrocinio.

1. El **Poder Judicial del Estado de Zacatecas** llevó a cabo las celebraciones del "Día de la Mujer" y el "Día del Padre", los días 8 de marzo y 15 de junio de 2012 respectivamente, con el objetivo de difundir la cultura de género entre el personal jurisdiccional y administrativo, así como contribuir al esparcimiento y revelación de talentos artísticos del mismo personal.
2. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** informa las siguientes acciones:
 - Con la finalidad de incentivar el trabajo que el personal administrativo y jurisdiccional desempeña y de ayudar en la economía familiar, se otorga un apoyo económico a las y los trabajadores que cumplan con los requisitos prestablecidos a razón de: día de las madres, día del burócrata, compra de útiles escolares, servicio de guarderías.
 - Se adquirieron once unidades de transporte con el objetivo de apoyar a las y los funcionarios jurisdiccionales en el traslado a sus centros de trabajo, obteniendo como consecuencia indirecta estrechar los lazos familiares y personales con los institucionales y laborales, al permanecer más tiempo con sus familias, sobre todo tratándose de quienes viven en municipios cercanos a los juzgados.

- Adquisición de diez vehículos para el desarrollo de actividades administrativas, con el objetivo de facilitar el desarrollo de las funciones laborales, procurando además los medios cómodos, seguros y funcionales del personal adscrito.
 - El 20 de agosto de 2012 dio inicio la “Semana Cultural y Deportiva del Poder Judicial del Estado de Chiapas”, con el propósito de fortalecer los lazos entre el personal, para propiciar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.
3. El **Poder Judicial del Estado de Sonora**, con el apoyo del Colegio de Profesionistas e investigadores de derecho procesal, realizó un estudio anual (de septiembre 2011 a agosto de 2012) con el propósito de evaluar si las y los trabajadores se desenvuelven en un ambiente libre de violencia, sin discriminación o estereotipos que afecten la igualdad que debe existir entre hombres y mujeres. Actualmente se analizan los datos obtenidos.
4. El **Poder Judicial del Distrito Federal**, informa sobre la celebración de las siguientes actividades para trabajadoras y trabajadores de la Institución y público en general, desarrolladas en los diversos inmuebles del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**:

Exposición: Liberarte.

Exposición: Las Huellas de Hidalgo.

Exposición: Egipto: Misterios del Mar.

Exposición: Arte en piso 6° Isaac Holoschutz.

Exposición: Instantes de aparente cordura.

Exposición: Ucrania México.

Reseña Exposición surrealismo Oaxaqueño.

Exposición: Mural infantil.

Exposición Pictórica.

Exposición: sentimientos de África.

Conmemoración del natalicio de Benito Juárez.

Conferencia de la Lic. Sylvana Beltrones Sánchez.

Taller de sensibilización musical.

Fiesta Mexicana.

Alebríjes.

Paseo ciclista Primavera 2012.

Visita Guiada al Museo de Antropología e Historia.

Visita Guiada al Museo de Arte Contemporáneo.

Concurso de Ofrendas de Muerto 2012.

Mega clase de “zumba”.

Dichas actividades han sido difundidas en el portal de Internet:
http://www.poderjudicialdf.gob.mx/es/PJDF/Resena_de_actividades

C. Realización de diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y los ambientes laborales.

1. ***Diagnóstico para impulsar estrategias de incorporación de la perspectiva de género en 15 Tribunales Superiores de Justicia.*** Este proyecto de investigación, realizado por la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos, A. C. (CONATRIB), en colaboración con la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ) y la Consultora Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad (EPADEQ, S.C.), tuvo como objetivo principal diagnosticar la medida en que el enfoque de género está incorporado en las percepciones y en el entendimiento jurídico de quienes imparten justicia, así como en la normatividad y en la organización interna de 15 Tribunales Superiores de Justicia: Baja California Sur, Sonora, Durango, Estado de México, Distrito Federal, Hidalgo, Guerrero, Guanajuato, Michoacán, Zacatecas, Aguascalientes, San Luis Potosí, Campeche, Yucatán y Tabasco. El estudio tuvo una duración de 11 meses, de octubre de 2011 a agosto de 2012, en los que se aplicaron 6,911 cuestionarios, se realizaron 118 grupos focales con la participación de 1,206 personas y se efectuaron 66 entrevistas a profundidad. Los resultados fueron entregados el 25 de junio de 2012, permitiendo contar con elementos analíticos y con perspectiva nacional para la definición de lineamientos y estrategias tendientes a incorporar la perspectiva de género en los Tribunales Superiores de Justicia, e implementar acciones básicas focalizadas.
2. ***Diagnóstico de Equidad de Género 2011 del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.*** La Dirección de Estadística de la Presidencia del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**, con información de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, realizó un estudio de índice de salario promedio de la plantilla laboral (diferencia salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto), con la que se concluyó que no existe diferencia salarial basada en el sexo en ningún puesto. Dicho diagnóstico fue confirmado en la Certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003), realizada el pasado 25 de noviembre de 2011, por el Instituto Nacional de las Mujeres, mediante el cual se otorgó el Distintivo de Equidad de Género para el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.
3. El **Poder Judicial de Chiapas** realizó diversos diagnósticos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y derechos humanos:
 - Permanentemente, en los Juzgados y Salas del Estado se aplican encuestas de salida con el objetivo de conocer el grado de confiabilidad que tienen las y los usuarios del sistema de justicia en las instituciones y de esta manera, impulsar la participación ciudadana para lograr la mejora de la impartición de justicia en una cultura de calidad y respeto. En el periodo que se informa, se aplicaron

1,817 encuestas en 18 distritos judiciales, las cuales están en proceso de análisis.

- Aplicación de la **Encuesta de la Carta de Derechos y Obligaciones** con el propósito de detectar el grado de conocimiento de los derechos y obligaciones que tiene la ciudadanía al momento de acceder a los juzgados o salas del Poder Judicial del Estado de Chiapas. Se aplicaron 1,163 encuestas en 18 distritos judiciales, cuyos resultados indican que es necesaria la difusión de dichos derechos y obligaciones a la ciudadanía.
- Colaboración con el proyecto **Detección de fortalezas y debilidades en los registros administrativos en materia de violencia contra las mujeres y propuestas de mejoras para el impulso de políticas públicas**. Del 18 al 20 de septiembre de 2012, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), ONU Mujeres para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana y el Poder Judicial del Estado de Chiapas llevaron a cabo el trabajo de campo para la implementación del proyecto mencionado, visita a los Juzgados Penales de Huixtla y Cintalapa, así como a la Dirección de Estadística, a la Dirección General de Desarrollo e Infraestructura Tecnológica y a la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, con el objetivo de conocer el procesamiento de datos estadísticos y manejo de la información relacionada con violencia feminicida en el estado de Chiapas.

D. Promoción de investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia.

1. Se encuentra en etapa de revisión la **inclusión de la “perspectiva de equidad de género” en el Código Familiar del Estado de Zacatecas**, elaborada por la Oficina de Equidad de Género y Derechos Humanos del **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Zacatecas**. El objetivo del proyecto es promover una propuesta de reformas que se adecúen al principio de igualdad, para su debida armonización con los tratados internacionales, las constituciones federal y local que lo consagran.
2. **Indicadores sobre el derecho a un juicio justo del Poder Judicial del Distrito Federal 2012**. Por tercera ocasión, se está llevando a cabo el levantamiento de una encuesta de satisfacción de las y los usuarios de las oficinas del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**, lo que permite conocer el perfil de las y los usuarios y las diferencias de género en la percepción de la experiencia en un juicio. El sistema de indicadores (49 de proceso y 26 de resultado) ha permitido evaluar la efectividad de las tareas del Poder Judicial del Distrito Federal en relación con el respeto y garantía de los derechos humanos y las facilidades o complicaciones que tiene toda persona para acceder a la justicia en el Distrito Federal. En este momento se encuentra en etapa de implementación.
3. El **Poder Judicial de Chiapas** realizó diversas investigaciones sobre el impacto del

género en la impartición de justicia, a detalle:

- En colaboración con la Editorial Porrúa, en el año 2011, se llevó a cabo la impresión y difusión de la **Colección Homenaje a los Autores Clásicos del Derecho**, entre los cuales se publicó el título *La Corte Interamericana de Derechos Humanos* del Doctor Sergio García Ramírez. El objetivo de la colección es lograr la sensibilización de sus lectores - las y los trabajadores del Poder Judicial del Estado y público en general- respecto a los derechos humanos y difundir las acciones realizadas en materia de género por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- En el mes de noviembre de 2012, se imprimirá una edición especial en materia de Ética de la **revista del Poder Judicial del Estado “Expresión Judicial”**, donde se publicará un artículo de género, con el objetivo de difundir y proporcionar información jurídica relevante sobre la relación entre la ética y la perspectiva de género.
- En noviembre de 2011, se llevó a cabo la construcción del **Estudio de Radio y Televisión del Poder Judicial del Estado de Chiapas**, con el objetivo de brindar un espacio propio para la creación y difusión de material jurídico relevante respecto a la equidad de género y los derechos humanos. Por ejemplo, el programa televisivo “Mujeres en Familia”, donde se tratan temas relacionados con la mujer y su papel en el proceso de justicia; así como la transmisión constante de cápsulas y spots de radio en relación a las acciones realizadas por el Poder Judicial Estatal en materia de equidad de género e impartición de justicia.
- Publicación de 1,000 ejemplares del **Compendio Normativo en Equidad de Género y Derechos**, con el fin de proporcionar información jurídica relevante sobre las reformas normativas estatales, nacionales e internacionales, así como la difusión de diversos artículos de investigación en materia de género y derechos humanos.
- En la **revista Expresión Judicial** se publicaron varios artículos en materia de género y derechos humanos: “*El Divorcio Exprés desde la Perspectiva de Género*”, “*Las Recientes Reformas Constitucionales en materia de Derechos Humanos*”, “*Promueven la igualdad de género en el Poder Judicial*” y “*Perspectiva de los Derechos Humanos en México*”.
- **Exposición Internacional de Género “Dibujantes por la Igualdad”**. Durante el mes de marzo de 2012 se llevó a cabo esta muestra artística, con la intención de brindar un espacio para las diferentes manifestaciones y percepciones en relación a la equidad de género y sensibilizar a las y los funcionarios jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.

1. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Zacatecas**, con asistencia del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIJ-UNAM) y el Instituto para la Mujer Zacatecana (INMUZA), impartió, durante los meses de marzo, mayo y junio de 2012, **talleres para la aplicación práctica de los modelos de prevención, atención, acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia, tratamiento a agresores de mujeres y contención emocional a personas que atienden a mujeres víctimas de violencia**, dirigidos a funcionarias y funcionarios de los Sistemas Estatales de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género.
2. El **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** establece programas de formación incluyentes, con base en la naturaleza de las funciones del perfil de puesto y abarcando programas de formación básica, desarrollo profesional y de especialidades en temas como los derechos humanos y género, con las mismas oportunidades para mujeres y hombres.
 - **Segundo y Tercer Ciclo de Conferencias y Mesas Redondas sobre Temas de Actualidad en Materia de Derechos Humanos.** En el 2011 y 2012 (mayo a noviembre), la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal realiza foros y conferencias sobre temas de derechos humanos y género, con lo que se pretende sensibilizar y actualizar a los integrantes del órgano jurisdiccional, así como a abogados, abogadas, estudiantes de la carrera de derecho y personas interesadas en los temas que se abordan.
 - **Curso: Investigación de los feminicidios con la debida diligencia.** Se impartió del 5 al 9 y del 12 al 16 de diciembre de 2011, en coordinación con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y el Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. El objetivo del Curso fue brindar herramientas teórico-prácticas a Jueces y Juezas Penales del Distrito Federal, para juzgar delitos de feminicidios, basados en la perspectiva de género y el pleno respecto a los derechos humanos a la luz del nuevo tipo penal.
 - **Maestría en Derechos Humanos y Democracia.** En colaboración con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede México (FLACSO México), en noviembre del 2011 dio inicio esta Maestría dirigida a personal jurisdiccional del Tribunal Superior, la cual contempla en su programa académico las materias de Argumentación Jurídica desde la Igualdad, Argumentación Jurídica desde la Perspectiva de Género, el Principio de Igualdad y no Discriminación y la

Perspectiva de Género, Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación; materias importantes que permiten identificar roles y estereotipos que afecten e influyan en la perspectiva de género y las relaciones entre hombres y mujeres.

- **Seminario de capacitación y especialización en materia de perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres y de la niñez.** Durante los meses de febrero y marzo de 2012, con una duración de 60 horas, se impartió este seminario a juezas y jueces familiares del Tribunal Superior, con el objetivo de que conozcan a fondo los mencionados derechos y los puedan aplicar en su quehacer jurisdiccional.
 - **Programa de radio “Conoce tus Derechos”**, transmitido en la frecuencia 760 de A.M. hasta el mes de mayo de 2012, producido por el Instituto de Estudios Judiciales en coordinación con la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos del Tribunal Superior y ABC Radio de la Organización Editorial Mexicana (OEM). Se abordaron temas como: grupos en situación de vulnerabilidad, Día Internacional de la Mujer, feminicidios en mujeres transexuales, alertas de género y feminicidios, importancia de la perspectiva de género en los tribunales superiores de justicia de la República Mexicana, retos y avances del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, modelo de equidad de género, medidas de protección en la violencia familiar.
3. El Poder Judicial del Estado de Chiapas realiza diversas conferencias, cursos, talleres y diplomados dirigidos al personal jurisdiccional y administrativo, con el objetivo de sensibilizar y actualizar en materia de equidad de género, problemáticas de discriminación y violencia de género:
- **Para el personal jurisdiccional, se impartieron las siguientes conferencias:** “Derechos Humanos de las Mujeres”, el 30 de noviembre de 2011; “Violencia Familiar y Mediación”, el 2 de agosto de 2012; “Actualización Jurídica”, del 18 de abril al 5 de julio de 2012, y “Justicia Alternativa”, del 15 de febrero al 21 de marzo de 2012, donde se donaron los libros “Derecho Constitucional Mexicano y Comparado”, “La Corte Interamericana de Derechos Humanos” y “El Control del Poder”, pertenecientes a la serie “Los Clásicos del Derecho”.
 - **Para el personal jurisdiccional y administrativo, se realizaron las siguientes actividades de formación:** Diplomado “Equidad de Género y Derechos Humanos”, realizado de octubre a diciembre de 2011; Taller “Paternidad Afectiva”, el 21 de noviembre de 2011; Mesa Redonda “Reflexiones en torno al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres”, el 25 de noviembre de 2012, y el Curso “Diversidad, pluralismo y multiculturalismo. Una perspectiva antropológica”, del 14 al 19 de marzo de 2012. El Diplomado “Centros de Justicia para las Mujeres”, está por realizarse.

F. Sensibilización, difusión y formación en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género.

1. El **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora**, desde septiembre de 2011, organiza, coordinadamente con integrantes del Colegio de Investigadores y Profesores de Derecho Procesal, A.C., el **Taller Semanal de Análisis del Semanario Judicial de la Federación**, en el que se difunde el contenido de tratados internacionales de derechos humanos, con el objeto de sensibilizar al personal jurisdiccional sobre la trascendencia de ejercer la función sin estereotipos que obstaculicen la imparcialidad que caracteriza al Poder Judicial y vincularla con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con especial énfasis en temas relativos a la perspectiva de género y el principio de igualdad y no discriminación. Cada semana se cuenta con una asistencia permanente de 40 personas, lo que evidencia el interés por parte del personal al que va dirigido.
2. De septiembre de 2011 a junio de 2012, el **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Zacatecas** solicitó el apoyo de la Comisión Nacional de Tribunales (CONATRI), la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede México (FLACSO México), el Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) para impartir cursos de capacitación dirigidos al personal jurisdiccional, con el objetivo de que incorporen perspectiva de género en los fallos judiciales que emitan, a través de la aplicación de los tratados internacionales. Se inscribieron 11 personas, consiguiendo una eficiencia terminal del 27% (2 mujeres y 1 hombre).
3. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** imparte cursos, talleres y seminarios, con el objetivo de capacitar y actualizar al personal judicial con respecto a las reformas en materia de equidad de género y derechos humanos de las Mujeres:
 - Curso en línea “Derechos Humanos y Control de Convencionalidad”, vigente; Taller “Derechos Humanos”, 29 y 30 de marzo de 2012; Taller “Declaración Universal de los Derechos Humanos, Derechos Humanos de las Mujeres, Tratados y Convenciones”, 30 de mayo de 2012; Taller “Instrumentos Internacionales de Protección de los Derechos Humanos de las Mujeres”, 30 y 31 de agosto de 2012, y Seminario “Justicia Electoral: Temas Selectos de Derechos Humanos y Perspectiva de Género”, del 19 al 22 de junio de 2012.
 - Con el objetivo de favorecer la aplicación de una justicia con perspectiva de género, se llevó a cabo la difusión del 2º Informe Hemisférico sobre la

convención de Belém do Pará, entre las y los funcionarios jurisdiccionales del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chiapas.

4. El **Poder Judicial del Distrito Federal**, con el objetivo de difundir, capacitar y actualizar al personal judicial con respecto a las reformas en materia de equidad de género y derechos humanos, así como favorecer la aplicación de una justicia con perspectiva de Género ha realizado la **publicación y distribución** a magistradas, magistrados, juezas y jueces de Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal de los Libros: **Memorias del Primer, Segundo y Tercer Ciclo de Conferencias y Mesas Redondas sobre Temas de Actualidad en Materia de Derechos Humanos, Seminario Internacional sobre Aplicación de Instrumentos Internacionales en Materia de Derechos Humanos**, así como de los 3 números de revistas **“Serie de Derechos Humanos: El género y el Poder Judicial, El Derecho a la Libertad de Expresión y el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal** que contienen aplicación de tratados internacionales, y temas relevantes sobre perspectiva de género, derechos humanos y su aplicación en el ámbito internacional, nacional y local.

G. Sensibilización y otorgamiento de herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual con el fin de erradicar conductas que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia.

1. Se trabaja en la redacción, aprobación e implementación de las Bases para erradicar el acoso sexual dentro del **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí**, ya que actualmente no se encuentra reglamentado dentro de la Ley Orgánica, por lo que no existen sanciones específicas para quienes llevan a cabo estas conductas.
2. El **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora**, con asesoría de la Empresa Consultoría Passel S.C., impartió cursos sobre acoso sexual y sus afectaciones en el ámbito laboral y la impartición de justicia al personal de la Visitaduría Judicial y la Contraloría del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, con el objetivo de brindar herramientas útiles para atender de manera eficaz quejas sobre hostigamiento sexual dentro de la Institución. Al finalizar, las y los participantes elaboraron un documento que denominaron "Política y procedimiento en caso de acoso sexual".
3. Curso de capacitación para el personal jurisdiccional y administrativo del **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Zacatecas**, con el objetivo de brindar las herramientas necesarias para prevenir y erradicar el acoso sexual y generar ambientes laborales libres de violencia y discriminación. El curso fue impartido durante los meses de septiembre a diciembre de 2011, por la Comisión Nacional de

Tribunales (CONATrib) y la Empresa Consultoría Passel S.C., contando con la participación de 8 personas, consiguiendo una eficiencia terminal 50% (4 mujeres).

4. El **Poder Judicial del Distrito Federal** cuenta con varias herramientas para atender el tema del hostigamiento y acoso sexual:

- **Procedimiento de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación.** Documento guía de denuncia cuyo objetivo es guiar al personal para que pueda externar sus quejas libremente y poner a su disposición herramientas para atender casos de discriminación basadas en el color, raza, género, preferencia sexual, edad, embarazo, discapacidad o creencias religiosas, o cualquier otro motivo.
- Está en proceso la realización de un **programa integral de sensibilización en torno al hostigamiento sexual**, que contempla una campaña de comunicación, pláticas y talleres en los que se persuade a no tener ni tolerar conductas de hostigamiento sexual, a la vez de fortalecer los canales de denuncia existentes para ello.
- A través de las páginas de internet institucionales y del **Boletín Judicial del Tribunal** se difunde y proporciona información del procedimiento de quejas por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación:
http://www.poderjudicialdf.gob.mx/es/PJDF/Equidad_de_genero
http://www.poderjudicialdf.gob.mx/work/models/PJDF/Resource/1684/1/images/procedimiento_equidad.pdf

5. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** tiene programado para los meses de octubre y noviembre de 2012 la impartición del Taller “El Uso del Lenguaje Incluyente en la Función Jurisdiccional”, dirigido a personal jurisdiccional y administrativo, con el objetivo de promover el lenguaje incluyente.

H. **Realización de las tareas de sensibilización y capacitación en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal jurisdiccional y administrativo, con independencia de su posición o jerarquía en el organigrama interno, y para evitar la aplicación de reproches o sanciones, así sean informales o implícitas, por haber asistido a las mismas.**

1. Actualmente se encuentra en implementación un programa de trabajo, diseñado por la Presidencia, sobre capacitación y actualización permanente para el personal jurisdiccional y administrativo del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora**.
2. Con el propósito de evitar traslados innecesarios del personal jurisdiccional y administrativo del **Poder Judicial del Distrito Federal**, así como para no interferir en sus horarios laborales, se ha buscado la manera de acercar los cursos y

capacitaciones en sus lugares de trabajo: Auditorio “María Lavalle Urbina”, Plaza Juárez; Auditorio “Benito Juárez”, Niños Héroes; Auditorios y salones del Instituto de Estudios Judiciales, Río de la Plata. Como ejemplo, el Seminario de capacitación y especialización en materia de perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres y de la niñez se impartió a juezas y jueces familiares del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal en su propia sede: el Auditorio “María Lavalle Urbina”.

3. Establecimiento del horario de 16:00 a 21:00 horas para las actividades de capacitación y sensibilización del personal jurisdiccional y administrativo del **Poder Judicial del Estado de Chiapas** con sede en las instalaciones de los diversos palacios judiciales, con la intención de fomentar la asistencia de las y los funcionarios a las actividades programadas en un horario que le permita conciliar su vida laboral con la actualización.

I. **Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.**

I.1 **Establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.**

I.1.2 **La adopción de políticas que eviten la permanencia innecesaria del personal en las oficinas de los órganos impartidores de justicia con el fin de favorecer la conciliación entre la vida privada y laboral.**

1. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** ha establecido como horario de trabajo de las 8:00 a las 16:00 horas, con apego al artículo 13 del Código de Organización del Poder Judicial, haciendo vigente los derechos y obligaciones de las y los trabajadores del Poder Judicial y promoviendo la conciliación entre la vida privada y la laboral.

I.1.3 **La flexibilización de la organización y reparto de la jornada laboral, como, por ejemplo, el establecimiento de políticas de trabajo a distancia o desde el hogar, cuando ello no sea incompatible con el adecuado desempeño de las funciones asignadas. Ello con el fin de potenciar la capacidad de atender las responsabilidades familiares y de facilitar el acceso al trabajo a personas con alguna discapacidad.**

1. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** ha hecho entrega de equipos de cómputo portátiles a juezas y jueces de ejecución y personal del Centro de Justicia Alternativa, con la finalidad de permitir la convivencia familiar y desahogar sus responsabilidades laborales, atendiendo las políticas de trabajo a distancia.

I.1.4 **La adopción de licencias de parentalidad.**

1. El 14 de noviembre de 2011, la iniciativa fue presentada ante el Pleno del Consejo de la Judicatura del **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí**, instancia que, el 24 de enero de 2012, turnó el documento a la Comisión de Reformas Legales, la cual las aprobó el 10 de julio de 2012, mientras que el 2 de agosto fue aprobado por parte del Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de San Luis Potosí. Se está en espera de la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado para su publicación.
2. Se sometió a revisión del Pleno del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora** la autorización del Acuerdo “Modelo de Licencias de Paternidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, mismo que se pospuso para nuevo análisis del proyecto presentado.
3. Mediante un Acuerdo del Pleno del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Zacatecas**, del día 28 de octubre de 2011, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el sábado 28 de enero de 2012, se aprobó el proyecto “Medida de igualdad sustantiva”, creada con la finalidad de que los padres contribuyan al igual que las madres al cuidado de los recién nacidos y el desarrollo de una cultura de corresponsabilidad paterna.
4. El Comité para Incluir la Perspectiva de Género, mediante Acuerdo 27-24/2012 del Pleno del **Consejo de la Judicatura del Distrito Federal**, con fecha del 29 de mayo de 2012, aprobó la Licencia de Paternidad, por la que se le otorga tres días de descanso con goce de sueldo a los trabajadores que acaban de ser padres, de forma indistinta si son hijas o hijos naturales o por adopción. Asimismo, y como otra prestación con la que cuentan los trabajadores del **Poder Judicial del Distrito Federal**, se cuenta con el otorgamiento de medio día de descanso con goce de sueldo con motivo del “Día del Padre”.
5. Mediante el Acuerdo del Pleno del **Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas** de fecha 11 de agosto de 2010, última modificación del 7 de diciembre de 2011, se adoptan medidas para asegurar igualdad de derechos y equivalencia de responsabilidades entre hombres y mujeres: el padre disfrutará de una licencia de paternidad de diez días hábiles continuos, con goce de sueldo, dentro de los primeros treinta días, a partir del nacimiento de su hijo o hija. Además en el último refrendo se ampliaron los derechos de parentalidad y se otorgan ahora tanto a mujeres como a hombres en casos de adopción. Se ha logrado que los padres fortalezcan los lazos familiares, al otorgarse al momento 33 licencias.

I.1.5 La provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de guardería y preescolar a disposición tanto de hombres como de mujeres con responsabilidades de crianza.

1. El **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** posibilita que las madres y/o los padres trabajadores cuenten con el servicio de los Centros de Desarrollo Infantil

(CENDI), destinados a la atención de niños y niñas a partir de los 90 días de edad y hasta la conclusión de su educación preescolar. De acuerdo con información de la Coordinación de los CENDI, en el 2012 se otorgó la prestación a 283 trabajadoras y 3 trabajadores, atendiendo a 322 menores.

2. Con la finalidad de brindar tranquilidad a las madres trabajadoras de confianza del **Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas** que no cuentan con un beneficio de seguridad social que atienda este rubro, se brinda un apoyo económico por concepto de guardería, así tienen la seguridad de tener a sus hijos e hijas bajo resguardo seguro mientras realizan sus actividades laborales.

I.1.6 La provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de atención médica básica para el personal y los menores a su cargo.

1. El personal del **Poder Judicial del Distrito Federal** cuenta con la prestación de 8 consultorios médicos, distribuidos en sus distintas sedes, así como con 2 consultorios dentales, brindando servicio médico y dental gratuito a los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, anualmente se realizan campañas de vacunación y de detección oportuna de enfermedades, ofreciendo servicios médicos como: mastografías, medición de glucosa, presión arterial y niveles de triglicéridos. Por su parte, los CENDI cuentan con su propio servicio médico que brinda atención a los niños y niñas que asisten a sus instalaciones.
2. Instalación de un Consultorio Médico en el Edificio “A” del **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, donde se brinda, a las y los servidores públicos, atención médica personalizada de primera necesidad, se suministran medicamentos y de ser necesario, se canaliza al especialista correspondiente.
3. A través de la Unidad de Control de Confianza del **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, de marzo a julio de 2012, se realizaron exámenes clínicos preventivos a 550 servidoras y servidores públicos activos del Poder Judicial del Estado de Chiapas (359 mujeres y 191 hombres), determinándose el índice estadístico de enfermedades o padecimientos que atentan a la integridad física de las y los servidores públicos y posibilitando la detección temprana de enfermedades crónico-degenerativas.

I.1.7 La concesión a todas las personas trabajadoras de los órganos impartidores de justicia de hasta cinco días libres al año, adicionales a los períodos vacacionales legalmente previstos, para atender asuntos relacionados con las responsabilidades personales o familiares. Lo anterior siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y así lo acuerde y autorice el órgano facultado por la ley.

1. Permanentemente el personal del **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí** tiene derecho a gozar de 6 días al año para atender asuntos relacionados con las responsabilidades personales o familiares.
2. Con apego a la Ley Orgánica del **Poder Judicial del Estado de Zacatecas**, artículo 13, fracción XX, publicada el 4 de abril de 2001 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, se establecen 10 días hábiles al año para atender asuntos relacionados con las responsabilidades familiares o personales.
3. Con base en las Condiciones Generales de Trabajo del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** y el Modelo de Equidad de Género, al año se otorgan 9 días con goce de sueldo de forma indistinta a hombres y mujeres para atender asuntos personales y familiares.
4. Con base al artículo 276 del Código de Organización del **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, el personal del Poder Judicial tiene derecho a que se le otorgue permisos con goce de sueldo hasta 15 días en el año para atender necesidades personales y/o familiares.

I.1.8 El establecimiento de servicios de comedor que ayuden a las personas trabajadoras de los órganos impartidores de justicia a hacer un uso más efectivo de su tiempo durante la jornada laboral.

1. Mediante el Acuerdo 54-27/2011, emitido por el Pleno del **Consejo de la Judicatura del Distrito Federal**, el 7 de junio de 2011 se autorizó la contratación de una empresa especializada en el ramo de alimentación en comedores institucionales, para la prestación del servicio de desayunos y comidas. El programa, que inició el 6 de octubre de 2011, cuenta con la instalación de un comedor ubicado en el edificio sede, que brinda atención a alrededor de 500 a 600 personas diariamente, dentro de un horario para el desayuno de 7:00 a 9:00 horas y para la comida, de lunes a jueves de las 14:30 a las 17:00 horas y los días viernes, de las 14:00 a las 17:00 horas, facilitando el tiempo que el personal destina para tomar sus alimentos.

I.2 Creación de mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como protocolos especializados de atención y resolución de dichos casos.

1. Revisión y estudio de varias modificaciones a la Ley Orgánica, con el objetivo de introducir normativa para evitar y erradicar el acoso sexual dentro del **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí**.
2. Actualmente se encuentra en estudio el documento elaborado y presentado por personal de Visitaduría Judicial del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora** que participó en el curso virtual sobre acoso sexual.

3. El **Tribunal Superior de Justicia** y el **Consejo de la Judicatura del Distrito Federal** cuentan con un Procedimiento de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación (P-TSJDF-MEG-DOCDH-03). Las herramientas para recibir las denuncias son: página web (<http://www.derechoshumanosdf.gob.mx/swb>), correo electrónico (derhumtsidf@yahoo.com.mx), línea telefónica (52-31-35-26) o acudir de manera personal a la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos, cuya titularidad corresponde a quien detenta el cargo de Secretaría Técnica del Comité para Incluir la Perspectiva de Género.
4. Con base en el Acuerdo emitido por el Pleno del Tribunal Superior de Justicia, con fecha del 19 de septiembre de 2012, se implementan los “Lineamientos en Materia de Equidad de Género y Derechos Humanos para el **Poder Judicial del Estado de Chiapas**”, que incluyen medidas para erradicar el acoso y hostigamiento laboral y sexual en el Poder Judicial del Estado.

I.3 Desarrollo de políticas específicamente orientadas a luchar contra los estereotipos de género.

1. Con base en el Acuerdo emitido por el Pleno del Tribunal Superior de Justicia, con fecha del 19 de septiembre de 2012, se implementan los “Lineamientos en Materia de Equidad de Género y Derechos Humanos para el **Poder Judicial del Estado de Chiapas**”, que incluyen medidas para erradicar cualquier tipo de discriminación por estereotipos de género en el Poder Judicial del Estado.

I.3.1 La suscripción de contratos laborales con criterios de género eficaces para revertir los significados sociales y culturales heredados de las distintas ocupaciones y funciones que se desempeñan dentro de los órganos de impartición de justicia.

1. El **Poder Judicial del Distrito Federal** cuenta con un Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación del Personal (P-TSJDF-MEG-DOCDH-04), el cual garantiza condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo dentro de ambas instituciones. Sin embargo, de acuerdo con cifras de la Dirección de Estadística y de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, aún existe una mayor proporción de mujeres que ocupan puestos de técnico operativo y una mayor proporción de hombres que se ocupa en actividades de carrera judicial y puestos directivos, por lo que aún se encuentra en proceso de evolución la equidad de género.
2. Con apego al artículo 17 del Código de Organización del **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, se adoptan medidas de igualdad de oportunidades laborales, con la intención de lograr la equidad de género en todos los cargos jurisdiccionales y administrativos dentro del Poder Judicial. De la misma manera, las autoridades

facultadas para hacer los respectivos nombramientos deberán cuidar que se incluya, como máximo, al setenta por ciento de personas del mismo sexo.

I.3.2 La revisión cuidadosa de todos los mecanismos de difusión y comunicación social de los órganos impartidores de justicia con el objetivo de evitar o revertir discursos o expresiones marcados por estereotipos de género.

1. De manera permanente, la Presidencia del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora** revisa que la difusión de los boletines y cualquier comunicación que emane del Supremo Tribunal vaya acorde con los principios de equidad y perspectiva de género.
2. La Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** revisa que los carteles informativos utilicen lenguaje incluyente, posteriormente fomenta su difusión a través de su portal de Internet.

I.3.3 La eliminación de códigos de vestimenta asociados a estereotipos de género.

1. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, a la vez que fomenta el respeto igualitario entre funcionarios judiciales, evitando las etiquetas y clasificaciones que puedan generarse por razón de género, brinda un apoyo económico para la adquisición de blusas, camisas y playeras, dejando en libertad de elegir la combinación de prendas a las y los funcionarios judiciales.

I.3.4 La sensibilización a todo el personal de los órganos impartidores de justicia contra el uso de lenguaje o nociones sexistas y discriminatorias por razón de género en el desarrollo de las responsabilidades cotidianas de impartición y administración de justicia.

1. Como proyecto activo para la erradicación del uso del lenguaje o nociones sexistas, se tiene contemplado, por parte de la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**, en coordinación con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), un taller sobre estereotipos de género para sensibilizar al personal sobre las nociones básicas, qué son y cómo funcionan dichos estereotipos.
2. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** implementa diversas actividades:
 - Impartición del Curso “El Uso del Lenguaje Incluyente en la Función Jurisdiccional”, programado para el personal jurisdiccional y administrativo durante los meses de octubre y noviembre de 2012. El objetivo es garantizar que el personal utilice lenguaje incluyente.

- Con base en el Acuerdo emitido por el Pleno del Tribunal Superior de Justicia, con fecha del 19 de septiembre de 2012, se implementan los “Lineamientos en Materia de Equidad de Género y Derechos Humanos para el **Poder Judicial del Estado de Chiapas**”, que difunden entre el personal jurisdiccional y administrativo el uso del lenguaje incluyente tanto en las actividades laborales como en las resoluciones judiciales.

I.4 Establecimiento de acciones afirmativas en la carrera judicial. Por ejemplo, a través de la regulación de la posibilidad de optar por el lugar de residencia o adscripción para las personas que se encuentran en roles de cuidado.

1. Permanentemente, el **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora** realiza los cambios de adscripción en atención a las necesidades del servicio; no obstante, se toman en cuenta las diversas problemáticas familiares de las personas involucradas.
2. Con la finalidad de que las y los concursantes no vean afectada su vida familiar por su vida laboral, en el examen de oposición para todas las categorías de la Carrera Judicial del **Poder Judicial del Estado de Chiapas** se proporciona, en la medida de lo posible y en atención a las plazas existentes, el respeto al lugar de residencia de quienes concursan. Así mismo se toma en cuenta esta situación en las solicitudes de cambios de adscripción cuando lo solicita el personal jurisdiccional, con el visto bueno de las instancias superiores.

I.5 Utilización de lenguaje incluyente en la normativa interna y los documentos oficiales.

1. El **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí** está llevando a cabo la implementación del “Proyecto de lenguaje para adecuar la normativa interna vigente”, de acuerdo a las exigencias de la perspectiva de equidad de género.
2. Se exhortó a la Oficialía Mayor del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal a que en los documentos inherentes a la invitación a eventos, así como circulares, contratos y medios de difusión, se asegure la redacción con lenguaje incluyente; por ejemplo, uso del género para la nominación de la nomenclatura, así como al compromiso de ir modificando en el futuro dicho lenguaje incluyente en los documentos que se emiten en dicha área. Con el fin de dirigirse correctamente a todas las personas que laboran en el **Poder Judicial del Distrito Federal** sin discriminar por cuestiones de sexo o nivel.
3. Con base en el Acuerdo emitido por el Pleno del Tribunal Superior de Justicia, con fecha del 19 de septiembre de 2012, se implementan los “Lineamientos en Materia de Equidad de Género y Derechos Humanos para el **Poder Judicial del Estado de Chiapas**”, documento elaborado por la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos en coordinación con la Dirección Jurídica, que norma el fomento al uso

del lenguaje incluyente entre el personal jurisdiccional y administrativo tanto en las actividades laborales, documentos oficiales, resoluciones judiciales, así como la introducción como una nueva forma de comunicación en la vida cotidiana.

J. Destino de un monto particular de presupuesto para llevar a cabo acciones en materia de equidad de género.

1. Para el ejercicio de 2013 se proyecta solicitar presupuesto etiquetado para solventar todas las medidas a las que el **Poder Judicial del Estado de Sonora** se ha comprometido con motivo del Pacto.
2. El presupuesto del **Poder Judicial del Distrito Federal** es erogado en función a la filosofía de la transversalización de los derechos humanos y de la equidad de género; esto es, que todas las actividades institucionales se guíen por estos principios. Asimismo, el ejercicio del presupuesto se realiza en función a indicadores estratégicos en materia de derechos humanos, por lo que de manera regular se emiten reportes y se cumplen evaluaciones con el propósito de acatar lo establecido en los diversos ordenamientos, como es el caso de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal y las 281 líneas de acción que considera el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF) para el Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, ambos del Distrito Federal.
3. Con el objetivo de impulsar dentro del **Poder Judicial del Estado de Chiapas** al área administrativa que se encarga de realizar las acciones en materia de Equidad de Género y Derechos Humanos, se incrementó el personal que labora en la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, asignando a dos profesionistas más con cargo de analistas profesionales.

Apartado IV. Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (Salas Regionales).

A. Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.

1. ***Incorporación al Reglamento Interior del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.*** La Dirección General de Recursos Humanos propuso y gestionó la prestación de servicios asistenciales, culturales, deportivos y sociales para las trabajadoras y los trabajadores del Tribunal, con perspectiva de género; a través de la incorporación al Reglamento Interior, artículo 80, fracción IX. La incorporación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de abril de 2012.
2. ***Convenio Institucional con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para adoptar un programa de cooperación a fin de eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres.*** En el mes de noviembre de 2012 se tiene previsto celebrar un convenio institucional en el que el Tribunal Federal de Justicia

Fiscal y Administrativa incorpore en sus políticas de inclusión la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, para ello contará con el apoyo de INMUJERES.

3. **Expedición del Acuerdo G/JGA/4/2012** que establece la adhesión al “Protocolo de Actuación para quienes imparten Justicia en casos que afecten niñas, niños y adolescentes”. El acuerdo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de abril de 2012, establece cumplir en el marco de los derechos humanos y los tratados internacionales, la protección más amplia a las niñas, niños y adolescentes.

E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.

1. Realización del **Curso básico de género**, cuya convocatoria estuvo dirigida al personal administrativo y jurisdiccional del Tribunal, con el objetivo principal de proporcionar y reforzar los conceptos relativos a: *género como atributo social, la perspectiva de género como herramienta de análisis y vías de incorporación de dicha perspectiva en las políticas públicas*. El curso se impartió durante 4 semanas, dando inicio el 5 de septiembre de 2011, y contó con la asistencia de 15 personas.

F. Sensibilización, difusión y formación en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género

1. Se realizaron diversas reuniones de trabajo para implementar un **curso especializado de capacitación** dirigido a Magistradas y Magistrados del Tribunal, relativo a **Acceso a la justicia con perspectiva de género**, que se prevé para octubre y noviembre de 2012.

G. Sensibilización y otorgamiento de herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual con el fin de erradicar conductas que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia.

1. El 12 de octubre de 2011 se aprobó el **Código de Ética**, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de octubre de 2011; asimismo, el 29 de agosto de 2012 se instaló la Junta de Honor.
El Código de Ética establece los principios, valores y virtudes que sirven como directrices para el ejercicio de la función jurisdiccional. De igual manera, acepta los nuevos modelos de relaciones sociales en las que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional y de factores que generan

un ambiente laboral libre de violencia y acoso, así como de respeto a los derechos humanos.

I. Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.

I.1 Establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

I.1.6 La provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de atención médica básica para el personal y los menores a su cargo.

1. Dentro de las instalaciones del Tribunal, se cuenta con tres médicos que atienden permanentemente al personal jurisdiccional.

Apartado V. Tribunales Contencioso-Administrativos locales.

E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.

1. El 11 de julio de 2012, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Poder Judicial del Estado de Oaxaca organizó para su personal jurisdiccional y administrativo la conferencia titulada "Reflexiones: Equidad de Género y Justicia", impartida por la Dra. Concepción Silvia Núñez Miranda, socióloga y académica de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). La conferencia se desarrolló con el objetivo de introducir al personal del Tribunal a la materia de equidad de género, para que adviertan que al fomentar una equidad que brinde a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos, se garantizará el acceso efectivo a los derechos que tienen como seres humanos.
2. **Proyección del documental "Deshilando condenas, bordando libertades"**, trabajo de investigación que muestra la realidad de mujeres indígenas encarceladas ante la incapacidad de defender su inocencia por no hablar ni leer español. La proyección se llevó a cabo posterior a la conferencia "Reflexiones: Equidad de Género y Justicia", con el objetivo de servir como material de reflexión y sensibilización a la problemática de la existencia de un sistema impartidor de justicia que no integra una perspectiva de género.

F. Sensibilización, difusión y formación en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas

de género.

1. **Compilación de documentos en materia de derechos humanos en el orden nacional e internacional**, para efecto de tener una visión general de la normativa internacional. A partir del 1 de julio de 2012, el personal jurisdiccional del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Poder Judicial del Estado de Oaxaca cuenta con herramientas conceptuales y metodológicas para aplicar el control difuso de constitucionalidad y convencionalidad.
 2. **Exposición “Equidad de Género”**. Durante el mes de octubre de 2012, en las instalaciones del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Poder Judicial del Estado de Oaxaca se llevó a cabo una exposición de carteles, con el objetivo de sensibilizar al personal y al público en general sobre temas relacionados con el acceso a la justicia, los derechos humanos y la equidad de género.
- I. **Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.**
- I.1 **Establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.**
- I.1.4 **La adopción de licencias de parentalidad.**
1. A través de un Acuerdo del Pleno del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Poder Judicial del Estado de Oaxaca, con fecha del 5 de mayo de 2012, se concede la prestación de solicitar licencia de paternidad a los trabajadores.

Apartado VI. Tribunales Electorales Locales.

- A. **Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.**
1. En el mes de julio de 2012, con el respaldo y orientación de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ), se iniciaron las gestiones correspondientes para la firma del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los órganos de Impartición de Justicia del Estado de Chihuahua, con el objetivo principal de hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación.
- B. **Evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de todas las acciones y actividades normativas, administrativas, económicas, sociales, culturales y de esparcimiento desarrolladas en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su responsabilidad o patrocinio.**

1. **Libro “Género” de la autoría de la Consejera Electoral Ma. Macarita Elizondo Gasperín.** La publicación y distribución del libro se llevará a cabo por el Tribunal Estatal Electoral del Poder Judicial de Oaxaca, en conjunto con institutos y tribunales electorales de varias entidades federativas, a partir del mes de marzo de 2013, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer. La difusión de la obra es importante para dar a conocer el tema de equidad de género entre juezas, jueces, magistradas y magistrados de los tribunales del Estado de Oaxaca.
- C. Realización de diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y los ambientes laborales.**
1. El 26 de septiembre de 2012, el **Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa obtuvo la Certificación en el Sistema de Gestión de Equidad de Género**, otorgado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y efectuado por la casa certificadora autorizada Germanischer Lloyd Certification México, S. de R.L. de C.V. Al Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa se le adjudicó un puntaje de 98 de los 100 posibles, siendo esto una muestra del compromiso que tiene este órgano jurisdiccional con el desarrollo, fomento e impulso de la equidad de género y con la prevención y combate de todas las formas posibles de vulneración de los derechos laborales. Para otorgar la certificación se revisaron el Manual de Políticas y Procedimientos de Quejas por Discriminación, Hostigamiento y/o Acoso Sexual del Tribunal Estatal Electoral del Estado de Sinaloa, así como el Informe Ejecutivo del Diagnóstico de las Condiciones de Equidad y de Igualdad de Oportunidades, así como las Acciones a favor del personal y acciones afirmativas.
- D. Promoción de investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia.**
1. En el marco del LVIII Aniversario del Voto Femenino en México, la edición No. 14 de la **Revista del Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua “QUID IURIS”**, publicada y difundida en el mes de septiembre de 2011, versó sobre temáticas electorales con perspectiva de género, contando con la colaboración de destacadas juristas y académicas: María del Carmen Alanís Figueroa, Magistrada del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; Margarita B. Luna Ramos, Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; Ma. Macarita Elizondo Gasperín, Consejera Electoral del Instituto Federal Electoral, y Ma. Guadalupe Chacón Monarrez, catedrática de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.**
1. El **Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua** tiene entre sus cometidos difundir

y capacitar a su personal jurisdiccional y administrativo en diversas temáticas de derecho electoral estatal, resaltando entre otros, la evolución de la participación de las mujeres en la vida política del país y la financiación para su fortalecimiento; para ello organiza conferencias, talleres y encuentros, destacando:

- **Ciclo de Conferencias Magistrales “LVIII Aniversario del Voto Femenino en México”.** Efectuadas el 14 de octubre de 2011, en colaboración del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, las y los trabajadores administrativos y jurisdiccionales del Tribunal Electoral de Estado de Chihuahua, así como estudiantes y público en general, tuvieron la oportunidad de dar un recorrido a través del camino andado para la obtención del voto femenino y hacia donde se dirige la actividad de la mujer en el ámbito político. El evento contó con la participación de distinguidas conferencistas: la Mtra. Ruth Zavaleta Salgado, la Dra. Claudia Calvin Venero y la Lic. Graciela Ortiz González, además de la participación de la Magistrada Socorro Roxana García Moreno como moderadora.
- **Foro: Mujer y Política.** Con el objetivo de abonar a la difusión de la cultura democrática, actividad en la que destaca el tópico relacionado con la participación de las mujeres en la vida política del país, el Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua, en colaboración con el Instituto Estatal Electoral, el Gobierno del Estado y la Universidad Autónoma de Chihuahua, organizó, el 18 de noviembre de 2011, esta actividad de formación dirigida a las y los trabajadores del ámbito administrativo y jurisdiccional, así como a estudiantes y público en general. El evento se desarrolló con una dinámica de cuatro mesas de trabajo y dos conferencias, donde se contó con la participación expertas y expertos: Silvia Laura Lechuga Fuentes, Claudia Alonso Pesado, Angélica de la Peña Gómez, María de los Ángeles Corte Ríos, Roxana García Moreno, María Elena Tovar González, Natividad Cárdenas Morales, Blanca Gámez Gutiérrez, Norma Yolanda Álvarez Montoya, Nuria Gabriela Hernández Abarca, Cecilia Tapia Mayans, María del Pilar Hernández Martínez, Héctor Humberto Hernández Varela, Martha González Rentería, Adriana Ortiz Ortega, Martha Graciela Ramos Carrasco, Claudia Lilia Cruz Santiago y Beatriz Duarte Gómez.
- **Foro: Por una Mayor Participación Política de las Mujeres.** En colaboración con Iniciativa SUMA, ONU-Mujeres, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Instituto Chihuahuense de la Mujer, el 25 de enero de 2012, el Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua organizó este Foro con el propósito de dar a conocer los avances y retos de las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos, haciendo énfasis en la labor que los Tribunales Electorales han realizado en la protección de los derechos políticos de las mujeres. Se contó con la participación del Magistrado Presidente José Miguel Salcido Romero.
- **Conferencia: Los aportes de las mujeres en la Democracia.** Con la finalidad

de determinar los avances y retos de las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos políticos, el 13 de marzo de 2012, el Tribunal Estatal del Estado de Chihuahua, en coordinación con el Instituto Estatal Electoral, organizó esta conferencia, impartida por la Lic. Patricia Mercado, ex candidata a la Presidencia de la República.

- **Conferencia: Justicia Electoral.** En el marco del XV Aniversario del Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua, se llevaron a cabo diversas conferencias con distintas temáticas, entre las que resalta la expuesta por la Magistrada Roxana García Moreno titulada “Órganos Electorales y Equidad de Género”, impartida el 23 de febrero y 26 de marzo de 2012 a las y los trabajadores del Tribunal, así como a estudiantes y público en general.

2. El **Tribunal Estatal Electoral del Poder Judicial de Oaxaca** organizó, junto con el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el Tribunal Estatal Electoral del Poder Judicial de Oaxaca, el Instituto Estatal Electoral de Participación Ciudadana de Oaxaca y la Secretaría de Asuntos Indígenas del Gobierno del Estado de Oaxaca, el **Foro “Los derechos colectivos e individuales de las mujeres indígenas en el sistema de derechos humanos”**, celebrado el 27 de agosto de 2012. Actividad de formación dirigida a funcionarias y funcionarios del ámbito electoral y al público en general, cuyo objetivo fue dialogar y establecer alianzas para garantizar la protección de los derechos colectivos e individuales de las mujeres indígenas en el sistema de derechos humanos.

F. Sensibilización, difusión y formación en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género.

1. **Programa de Capacitación sobre los Derechos de las Mujeres en Oaxaca y Votar y Juzgar con Perspectiva de Género.** El Tribunal Estatal Electoral del Poder Judicial de Oaxaca elaboró este Programa con el propósito de analizar el marco jurídico vigente en Oaxaca en el ámbito de los derechos de las mujeres, particularmente las mujeres indígenas, y discutir cómo votar y juzgar con perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad cultural y lingüística existente en el estado. A través de este Programa, las y los trabajadores del ámbito jurisdiccional tienen un acercamiento integral al marco normativo internacional, nacional y estatal vigente en materia electoral, de cómo los tribunales pueden votar y juzgar de tal forma que se logre progresivamente el cumplimiento de disposiciones legales en el ámbito de equidad de género. De mayo a noviembre de 2012, el Programa de Capacitación se impartió en cuatro regiones del estado: el 11 de abril de 2012 en la Región del Papaloápam, el 16 de mayo de 2012 en la Región Mixteca, el 13 de junio de 2012 en la Región del Istmo de Tehuantepec y el 7 de

noviembre de 2012 en la Región de la Costa.

G. Sensibilización y otorgamiento de herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual con el fin de erradicar conductas que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia.

1. El Tribunal Electoral del Estado de México organizó las siguientes actividades formación:

- Serie de conferencias “Equidad de género en el clima laboral del Ayuntamiento”, impartida por la Magistrada Luz María Zarza Delgado en diversos municipios del Estado de México: en Tenancingo, el 20 de octubre de 2011; en Ixtapan de la Sal el 15 de noviembre de 2011, y en Jilotepec el 21 de noviembre de 2011.
- Conferencia “Incorporación de la política de género en la cultura institucional” impartida en Atlacomulco, el 23 de noviembre de 2011, por la Magistrada Luz María Zarza Delgado.

I. Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.

I.1 Establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

I.5 Utilización de lenguaje incluyente en la normativa interna y los documentos oficiales.

1. El Tribunal Electoral del Estado de México se encuentra en proceso de revisión y adecuación de su Reglamento Interno, con la intención de emplear lenguaje incluyente, neutral y no sexista.

Apartado VII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Juntas Especiales).

A. Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.

1. La *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* está adherida al *"Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"*, estrategia integral para impulsar la política de igualdad de género en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas, en el marco de sus atribuciones. Se enfoca a dos ámbitos: promueve una mejora regulatoria e institucional de la Secretaría para que, en su práctica cotidiana, se observe la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y

hombres, e incorpora la categoría de género para el análisis integral de la política pública que se desarrolla en esta Secretaría, a través de sus diversos programas, de tal forma que se garantice un impacto positivo para incidir en la reducción de las causas de la desigualdad de género.

2. La **Secretaría de Trabajo y Previsión Social** obtuvo la **certificación de ocho unidades responsables, en el cumplimiento de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral** (NMX-R-025-SCFI-2009). Se está en proceso de contar con una contraseña, para hacer un ejercicio en el Portal de Evaluación y Certificación de la Norma, a fin de determinar si es viable la certificación de más unidades responsables y poder gestionar los recursos para el año 2013.

C. Realización de diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y los ambientes laborales.

1. **Diagnóstico de Cultura Institucional 2011 del sector Trabajo y Previsión Social.** El proyecto de investigación, publicado en octubre de 2011, tuvo como objetivo ofrecer una dimensión amplia y consistente del panorama, opiniones, percepciones y comportamientos en relación a la cultura institucional interna y el respeto y validación que se hace de los derechos de las mujeres al interior de las instituciones públicas. El estudio proporcionó los insumos para fortalecer y reestructurar los “Planes de Acción de Cultura Institucional”, comprometidos con la conformación de ambientes de trabajo sanos y la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

2. **Encuesta de clima y cultura organizacional de la Administración Pública Federal, edición 2012.** La **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, como Unidad Responsable de la STPS, anualmente lleva a cabo la aplicación de este instrumento, con el propósito de conocer qué piensa y qué percibe el personal jurídico y administrativo de la institución donde labora. Además de identificar las acciones de mejora que permitan una vida laboral con calidad para brindar un mejor servicio a las y los usuarios. Este año se llevó a cabo del 3 al 21 de septiembre de 2012.

E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.

1. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no cuenta con Escuela Judicial; sin embargo, en su calidad de Unidad Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, participa anualmente con propuestas para la integración del “Programa Anual de Capacitación para el personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (PAC)”, incluido el personal jurídico y administrativo adscrito a la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En el PAC se han realizado diversos cursos presenciales y en línea sobre igualdad, igualdad laboral y no discriminación.

- Los cursos en línea que se han impartido en este año son: nueve ediciones del curso "El ABC de la igualdad y la NO discriminación" y nueve ediciones del curso "Inclusión, Discapacidad y NO Discriminación".
- La Comisión Nacional de los Derechos Humanos impartió en las instalaciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el curso titulado "Derechos Humanos en el Sistema Jurídico Mexicano", donde se contó con la participación de 39 personas.

F. Sensibilización, difusión y formación en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género.

1. Con el propósito principal de fortalecer la inclusión de la perspectiva de género y de los derechos humanos en las labores del personal jurisdiccional de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la colaboración del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la participación de personas expertas internacionales, este año se llevaron a cabo las siguientes actividades de formación:

- **Curso sobre Argumentación Jurídica**, que benefició a 16 trabajadores y trabajadoras adscritas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- **Tercer Seminario Internacional de Cultura Institucional**, en la Jornada Nacional contra la Homofobia (2011).
- **Reunión de trabajo con la Dra. Line Bareiro**, integrante del Comité de Expertas, relacionada con el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- **Curso de Derecho del Trabajo**, en el que uno de los temas tiene relación con las reformas constitucionales en materia de derechos humanos, así como el control de convencionalidad en las resoluciones que emiten las Juntas Especiales.

H. Realización de las tareas de sensibilización y capacitación en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal jurisdiccional y administrativo, con independencia de su posición o jerarquía en el organigrama interno, y para evitar la aplicación de reproches o sanciones, así

sean informales o implícitas, por haber asistido a las mismas.

1. En coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje impartió ocho cursos en línea sobre perspectiva de género, con el objetivo de fomentar la capacitación y sensibilización en temas de hostigamiento laboral y sexual, a través de un mecanismo de impartición inclusivo, que facilita y promueve la participación de todo el personal, en condiciones de mayor accesibilidad y confianza.
 2. Con la intención de promover el respeto a la jornada laboral del personal jurisdiccional y administrativo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje impartió 36 cursos de diversas materias, todos ellos dentro de la jornada laboral.
- I. **Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.**
- I.1 **Establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.**
- I.1.3 **La flexibilización de la organización y reparto de la jornada laboral, como, por ejemplo, el establecimiento de políticas de trabajo a distancia o desde el hogar, cuando ello no sea incompatible con el adecuado desempeño de las funciones asignadas. Ello con el fin de potenciar la capacidad de atender las responsabilidades familiares y de facilitar el acceso al trabajo a personas con alguna discapacidad.**
1. Con motivo de las metas del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje implementó, hasta agosto de 2012, un **esquema de trabajo a domicilio** dirigido a elevar la emisión de proyectos de resolución, que propició la comunión de las necesidades familiares con las laborales. El proyecto contó con la participación de Auxiliares de Junta Especial, quienes atestiguaron un aumento en su productividad, evidenciando la congruencia de los principios de igualdad que concilian intereses familiares y laborales.
- I.1.5 **La provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de guardería y preescolar a disposición tanto de hombres como de mujeres con responsabilidades de crianza.**
1. La **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con el servicio de guardería y preescolar** que presta el Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) para las madres y los padres trabajadores del Poder Judicial. Cabe destacar que además, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje otorga apoyo de transportación de las instalaciones del CENDI a los centro de trabajo y viceversa.

I.1.6 La provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de atención médica básica para el personal y los menores a su cargo.

1. La **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje** cuenta con un **consultorio médico** atendido por médico general que cuenta con medicamentos e instrumental básico. En lo que va del año 2012, se han atendido 2096 consultas y se han llevado a cabo acciones de medicina preventiva, como la campaña de aplicación de vacunas y la aplicación de exámenes médicos diversos, entre los que destacan los relativos a la salud de la mujer.
2. Cerca de 400 trabajadoras y trabajadores adscritos a la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje** participaron en la **Feria de la Salud de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**, evento que se organizó para propiciar acciones preventivas en la salud.

I.1.8 El establecimiento de servicios de comedor que ayuden a las personas trabajadoras de los órganos impartidores de justicia a hacer un uso más efectivo de su tiempo durante la jornada laboral.

1. La **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje** cuenta con un espacio adecuado destinado a brindar servicios de comedor a las y los trabajadores, el cual brinda las condiciones propicias de comodidad e higiene para que tomen sus alimentos (equipado con refrigerador y tarja) y se promueva la convivencia laboral.

I.2 Creación de mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como protocolos especializados de atención y resolución de dichos casos.

1. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su calidad de Unidad Responsable, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, está en proceso de revisión del "Mecanismo de Acompañamiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual de la STPS", que consiste en un documento preliminar que proteja la dignidad e integridad de las y los servidores públicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y organismos del sector, a través de un mecanismo claro y preciso que prevenga e inhiba dichas conductas, que garantice un entorno laboral sano en el que se promueva el respeto a la dignidad, a los derechos humanos y laborales, a través de la instrumentación de medidas de prevención, atención y acompañamiento para la detección e investigación de los casos de hostigamiento y el acoso sexual, como la creación de un Comité que dará asesoría, capacitación y tramitará quejas relacionadas con este tipo de temas.

I.3 Desarrollo de políticas específicamente orientadas a luchar contra los estereotipos de género.

I.3.2 La revisión cuidadosa de todos los mecanismos de difusión y comunicación

social de los órganos impartidores de justicia con el objetivo de evitar o revertir discursos o expresiones marcados por estereotipos de género.

1. La *página electrónica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* fue construida con *lenguaje incluyente*, favoreciendo la perspectiva de género.

I.3.4 La sensibilización a todo el personal de los órganos impartidores de justicia contra el uso de lenguaje o nociones sexistas y discriminatorias por razón de género en el desarrollo de las responsabilidades cotidianas de impartición y administración de justicia.

1. La *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* imparte, para todo el personal administrativo y jurisdiccional, diversos *cursos en materia de equidad de género*, con lo que se busca favorecer la perspectiva de género y los principios de igualdad laboral.

I.5 Utilización de lenguaje incluyente en la normativa interna y los documentos oficiales.

1. A partir del año 2011, en la *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* se utilizan diversos formatos institucionales en los que destaca el logotipo de la certificación en materia de “Igualdad Laboral” y el uso de un lenguaje incluyente, como son: la cédula única de registro de movimiento de personal, la descripción y perfil de puesto, la requisición de personal, la relación de documentos de ingreso.

Aparado VIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

NO SE RECIBIÓ EL INFORME CORRESPONDIENTE.

Apartado IX. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

C. Realización de diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y los ambientes laborales.

1. *Diagnóstico para determinar el estado y la percepción que el personal administrativo y jurisdiccional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene en cuanto al tema de equidad de género.* Se dará inicio al proyecto de investigación a partir del mes de noviembre, en colaboración con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).

E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de las

escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.

1. Con el apoyo de la Secretaría de Gobernación, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), se están llevando a cabo las gestiones necesarias para que el personal administrativo y jurisdiccional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuente con un ***cineclub*** y con mayor número de ***actividades de formación***, esto con la intención de favorecer a la sensibilización de lo que debe entenderse por equidad de género.

G. Sensibilización y otorgamiento de herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual con el fin de erradicar conductas que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia.

1. Con recomendaciones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), se encuentra en proceso la constitución de un Comité que se encargará de implementar medidas para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento y acoso sexual dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

I. Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.

I.1 Establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

I.1.6 La provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de atención médica básica para el personal y los menores a su cargo.

1. Con apoyo de la Secretaría de Gobernación, el personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sin distinción de jerarquía, edad, condición o sexo, cuenta permanentemente con ***servicios de atención médica*** dentro de las instalaciones del Tribunal.

I.2 Creación de mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como protocolos especializados de atención y resolución de dichos casos.

1. Con asesoría de la Secretaría de Gobernación, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar

la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje planea el **diseño de un mecanismo que permita encausar correctamente las denuncias por acoso y hostigamiento** que pudieran cometerse.

Apartado X. Tribunal Superior Agrario (Tribunales Unitarios Agrarios).

- A. Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.**
1. Con representación de cada Tribunal Unitario Agrario y del Tribunal Superior Agrario, se conformó un **Comité Interno para el Seguimiento y Evaluación del Pacto**, con miras a unificar los criterios de planeación e implementación de la estrategia para institucionalizar la perspectiva de género.
 2. A través de la **Gaceta interna de los Tribunales Agrarios “La Semilla”**, publicación trimestral, **se difunde el Pacto**, a fin de pugnar por el respecto a la dignidad humana y por institucionalizar la perspectiva de género.
- F. Sensibilización, difusión y formación en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género.**
1. A partir del 27 de marzo de 2012, el Tribunal Superior Agrario realiza constantemente **actividades de formación** dirigidas al personal jurisdiccional del Tribunal Superior Agrario, con miras de dotarlos con herramientas teóricas para identificar medidas tendientes a la perspectiva de género, dentro del marco legal aplicable. Como resultado de lo anterior, el Tribunal Superior Agrario reconoce que se ha conseguido un mayor número de sentencias con perspectiva de género.
- I. Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.**
- I.1 Establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.**
- I.1.6 La provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de atención médica básica para el personal y los menores a su cargo.**
1. El Tribunal Superior Agrario facilita los **servicios de atención médica a las y los trabajadores y sus familiares**, incluyendo acceso a medicamentos. Por este mismo

conducto, se implementan campañas de detección temprana de enfermedades crónico degenerativas, como cáncer, diabetes, sobrepeso, etc.

Apartado XI. Tribunales Burocráticos de Conciliación y Arbitraje.

NO SE RECIBIÓ EL INFORME CORRESPONDIENTE.

Numeralia del Informe

Con el propósito de identificar las fortalezas y debilidades en la realización de los compromisos derivados del Pacto, se identificaron las acciones que tuvieron mayor y menor cumplimiento entre los Apartados que integran la AMIJ.

ACCIÓN ESTABLECIDA EN EL PACTO	NÚMERO Y PORCENTAJE DE APARTADOS QUE INFORMAN AVANCES
A. Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales	6 – 55%
B. Evaluación del impacto en términos de género de las actividades desarrolladas en las instalaciones de los órganos de justicia	2 – 18%
C. Realización de diagnósticos sobre impartición de justicia con perspectiva de género y ambientes laborales libres de discriminación	5 – 46%
D. Promoción de investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia	4 – 36%
E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación	6 – 55%
F. Difusión y formación en la aplicación de tratados internacionales de derechos humanos	7 – 64%
G. Sensibilización y otorgamiento de herramientas para atender el hostigamiento laboral y sexual	4 – 36%
H. Realización de tareas de sensibilización y capacitación en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal	2 – 18%
I. Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género	8 -73%
J. Destinación de un monto particular de presupuesto para llevar a cabo acciones en materia de equidad de género	2 – 18%

Conclusiones

PRIMERA. A dos años de haberse firmado el Pacto, el interés y esfuerzo realizado por los órganos que conforman la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ) para implementarlo merece ser reconocido.

A diferencia del informe del 2011 en el que sólo cinco Apartados de la AMIJ enviaron información respecto al cumplimiento del Pacto, en 2012 se cuenta con los datos de nueve de los once Apartados.

Así, el presente informe evidencia el compromiso por fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en cada órgano de impartición de justicia, mediante diversas acciones, entre las que destacan:

- Formación y sensibilización para juzgar con perspectiva de género.
- Elaboración de diagnósticos que identifican áreas de oportunidad para la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito administrativo y jurisdiccional de los órganos de impartición de justicia.
- Creación de herramientas para combatir el hostigamiento laboral y sexual.
- Promoción del ejercicio compartido de las responsabilidades familiares.
- Provisión de servicios de atención médica y guardería.
- Adopción de medidas enfocadas al uso de lenguaje no sexista.
- Difusión de los derechos humanos de las mujeres.

El informe muestra que gran parte de estas acciones se realiza en conjunto con instancias nacionales e internacionales del ámbito ejecutivo, judicial, académico e iniciativa privada, reforzando los vínculos institucionales y garantizando que el trabajo en materia de igualdad de género se vea fortalecido por las diferentes experiencias y trayectorias.

SEGUNDA. La revisión de políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género, así como la difusión de tratados internacionales y la formación para su aplicación, constituyen las acciones de mayor cumplimiento. Respecto a la primera, ocho de los once Apartados de la AMIJ reportan actividades. Con relación a la segunda, el 64% de dichos Apartados implementó alguna medida.

Las acciones que presentan menor avance son las relativas a la evaluación, en términos de impacto de género, de las actividades desarrolladas en las instalaciones de los órganos de impartición de justicia, así como la sensibilización y capacitación en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal. Únicamente dos apartados reportan acciones en estos rubros.

En el periodo de 2011, las acciones reportadas se relacionaban con la difusión del Pacto, la realización de diagnósticos, la formación del personal administrativo y jurisdiccional, así como la revisión e incorporación de políticas laborales para la igualdad. En 2012, el reporte adquiere otro matiz: el Pacto es un documento conocido y se cuenta con una serie de diagnósticos que representan una muestra significativa de las áreas de oportunidad en los órganos de impartición de justicia para institucionalizar la perspectiva de género.

Además, el informe evidencia una mayor infraestructura y herramientas para lograr una significativa implementación del Pacto. Una de ellas es, sin duda, el Programa de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres en los Tribunales Superiores de Justicia Estatales, derivado de la ejecución del proyecto denominado “Diagnóstico e Implementación de acciones básicas sobre Equidad de Género en la Impartición de Justicia, la Normatividad y la Cultura Organizacional de quince Tribunales Superiores de Justicia”, realizado por la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATRIJ), con el financiamiento del Fondo Nacional

para el Fortalecimiento y Modernización de la Impartición de Justicia en México (Fondo Jurica).

TERCERA. Un hallazgo relevante de este informe es lo que parece una clara tendencia: tal como se ilustra en el siguiente cuadro, existe una relación proporcional directa entre la presencia de una unidad administrativa especializada con el mandato de introducir la perspectiva de género y un mayor número de acciones implementadas en la materia.

APARTADO	INSTANCIA ESPECÍFICA EN GÉNERO	NÚMERO DE ACCIONES ESTABLECIDAS EN EL PACTO EN LAS QUE SE REPORTA AVANCE
Apartado I. Suprema Corte de Justicia de la Nación	Programa de Equidad de Género	5
Apartado II. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	Dirección de Equidad de Género	7
Apartado III. Tribunales Superiores de Justicia	Comité para Incluir la Perspectiva de Género – Distrito Federal	9
	Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos – Chiapas	10
	Oficina de Equidad de Género y Derechos Humanos – Zacatecas	6
Apartado VII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	Dirección General para la Igualdad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	6

Por lo general, ocurre lo contrario en ausencia de unidad administrativa específica:

APARTADO	NÚMERO DE ACCIONES DEL PACTO EN LAS QUE SE REPORTA AVANCE
Apartado IV. Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa	5
Apartado V. Tribunales Contencioso-Administrativos locales	3
Apartado VI. Tribunales Electorales Locales	7
Apartado VIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	No reporta acciones
Apartado IX. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	4
Apartado X. Tribunal Superior Agrario	3
Apartado XI. Tribunales Burocráticos de Conciliación y Arbitraje	No reporta acciones

Con el fin de, por un lado, dar cumplimiento del mandato constitucional y convencional de hacer realidad el derecho a la igualdad, y por otro, de implementar los compromisos asumidos en el Pacto, y a partir de los resultados de este informe, se sugiere analizar la pertinencia de crear áreas

especializadas en género al interior de cada uno de los órganos de impartición de justicia.

CUARTA. La conformación de este informe demuestra la necesidad de contar con datos sustantivos que permitan evaluar, más allá del dato formal del número de acciones emprendidas, el avance real en la institucionalización de perspectiva de igualdad de género dentro de los órganos impartidores de justicia. Por ello, se propone que toda acción adoptada en el marco del cumplimiento del Pacto, sea reportada con información sustantiva al respecto.

QUINTA. Si bien aún hay mucho por hacer para cumplir con el Pacto, en 2012 se detecta un importante avance. La Secretaría Técnica del Comité de Seguimiento y Evaluación reconoce y aplaude el compromiso de todos los Apartados de la AMIJ con el Pacto y agradece que hayan hecho posible la presentación de este segundo informe.