

TERCER 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 Séptima Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento y Evaluación del
Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en
México, el 28 de marzo de 2014, en Mérida, Yucatán

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 Tercer Informe del Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto.

La estructura del presente informe toma en consideración la existencia de once Apartados integrantes de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ), quienes presentaron la información acerca de las acciones más relevantes en materia de equidad de género emprendidas o implementadas en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre del 2012 y el 1 de septiembre del 2013, de acuerdo con la numeración de acciones establecida 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).

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

1. Durante 2013, destacó la **colocación clara del mecanismo de género en el organigrama de la institución** y su adscripción formal a la Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Asimismo, se llevó a cabo la **modificación del nombre** del Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación por el de Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cumplimiento a las Recomendaciones hechas a México por el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (Comité CEDAW) para hacer uso de la palabra igualdad en tanto derecho justiciable.
2. **Publicación, difusión y capacitación para fomentar el uso del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el derecho a la igualdad.**
Sin ser vinculante, el Protocolo busca ser una herramienta fundamental que, de manera respetuosa de la autonomía e independencia judicial, haga realidad el derecho a la igualdad y a la no discriminación auxiliando a las y los juzgadores en su tarea de impartir justicia con perspectiva de género, adecuándose a los más altos estándares nacionales e internacionales, tal como lo marca el artículo primero constitucional.

Este documento busca orientar la actuación de las y los jueces para acabar con los estereotipos que provocan la discriminación en la impartición de justicia y revertir la desigualdad y exclusión sistemática de los grupos históricamente en desventaja, proponiendo mecanismos para detectar las circunstancias que perpetúan las violaciones a los derechos humanos de las personas, en virtud de su sexo, género u orientación sexual, y enfatiza la relevancia de tomar en cuenta el contexto social, económico y cultural al analizar un caso jurisdiccional.

En agosto de 2013 se concluyó la impresión de 4,000 ejemplares, mismos que fueron repartidos inmediatamente entre personal jurisdiccional, tanto federal como local, así como entre personas integrantes de organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y de instituciones académicas. Con el propósito de llegar a un mayor público, se cuenta con la versión electrónica del Protocolo, disponible en las páginas electrónicas www.sitios.scjn.gob.mx/codhap y www.eguidad.scjn.gob.mx. Así mismo, la Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación lleva a cabo capacitaciones del público jurisdiccional, federal y local, personas de organismos de la sociedad civil, litigantes y defensores de los derechos humanos, nacionales e internacionales, para el uso correcto del documento.

B. Evaluación de las implicaciones para hombres y mujeres 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. Con el propósito de proveer información de ejecución y desempeño que apoye la toma de decisiones, mejorando la eficiencia en la asignación y en el uso de los recursos, y con ello la calidad del gasto y la gestión de las actividades propuestas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación lleva a cabo un programa de evaluación integral.

Este proyecto de evaluación consiste en un monitoreo analítico y exhaustivo de la gestión, el desempeño y los resultados de cada una de las actividades que desarrolla la Unidad de Igualdad de Género; para ello, ha sido necesario el involucramiento desde la planificación y definición de los objetivos y metas particulares, para luego establecer el grado de cumplimiento y el impacto conseguido con dicho cumplimiento.

Así, esta metodología permite, sobre la base de los antecedentes e información existente de cada una de las actividades, determinar el grado de vinculación de éstas con el objetivo principal: la transversalización de la perspectiva de género, así como el diseño y adecuación permanente de las estrategias necesarias para llevarlo a cabo.

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 en materia de Derechos Humanos y evaluación del Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación**, desarrollado en colaboración con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Este proyecto de investigación se llevó a cabo con el propósito general de brindar

un panorama descriptivo útil de la perspectiva de género dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; de manera particular buscó generar información para la evaluación del avance del proceso de transversalización de la igualdad de género en la institución, a fin de tomar medidas correctivas o reproducir las acciones que han tenido buenos resultados. El informe final se entregó en febrero de 2013, del que se modeló una presentación oficial de los resultados del diagnóstico, que actualmente se difunde en la página electrónica www.equidad.scjn.gob.mx.

2. **Diagnóstico sobre las rutas de ascenso y obstáculos en las trayectorias profesionales de Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta**, 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. Este diagnóstico provino de la necesidad de explorar las razones por las cuales las mujeres que se desempeñan en el puesto de Secretarías de Estudio y Cuenta se registran en menor medida a los concursos abiertos para juezas, al menos respecto de sus homónimos varones. El informe final, que contiene el análisis y los resultados del diagnóstico, se entregó en el mes de febrero de 2013, y se encuentra disponible en la página electrónica www.equidad.scjn.gob.mx.
3. **Evaluación de la brecha de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**, en colaboración con la Fundación "The Gender Equality Project", ahora EDGE Strategy. A partir del mes de junio de 2013, la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuenta con acceso a una herramienta de autoevaluación integral estandarizada con la que se realizó el primer diagnóstico con datos del 2012, a fin de adoptar un enfoque sistemático y estructurado en la reducción de la brecha de género en el ámbito laboral. Esta metodología de evaluación distingue qué parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se debe a factores llamados "objetivos" y qué proporción se explica por factores de género. La Fundación "The Gender Equality Project" entregó el informe final de los resultados de la primera evaluación en el mes de septiembre de 2013, donde resalta resultados positivos, especialmente los referidos a la consideración de la igualdad de género como prioridad estratégica institucional, además de contar con un equipo de especialistas y recursos destinados a su fomento y una política institucional con referencia general a la no discriminación, que incluye el género.

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**, producido en colaboración con el Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Los objetivos de este diagnóstico fueron 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. Como resultado, se obtuvo una propuesta de 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. **Análisis de impacto en las sentencias de los programas de formación especializada**, en colaboración con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO, sede México). Con el propósito de conocer la dimensión en que el personal del Poder Judicial de la Federación que ha cursado los programas académicos impartidos por la FLACSO se ha apropiado de la metodología del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género, se solicitó a las personas egresadas enviaran sentencias y resoluciones en cuya elaboración hubiesen participado y que, en su criterio, incorporen estos estándares. En total se recibieron 33 sentencias, las cuales están siendo analizadas.
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, la Suprema Corte de Justicia de la Nación 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 2012 a septiembre de 2013, se publicaron dos títulos: *Democracia y Ciudadanía: Perspectivas Críticas Feministas*, y *Las Mujeres a través del Derecho Penal*, de los cuales se imprimieron 500 ejemplares de cada uno, que fueron distribuidos entre el personal jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación, y se difunden en la página electrónica www.equidad.scjn.gob.mx.
 - **Colección Voces sobre Justicia y Género**, cuyo objetivo 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 periodo que comprende el presente informe se imprimieron dos títulos más de la colección: *Análisis del delito de lenocinio y los derechos humanos de las mujeres*, y *El derecho de acceso a la justicia en México y grupos en situación de vulnerabilidad*.
 - **Libro El Camino para la Reforma Constitucional de Derechos Humanos**, realizado en colaboración con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Esta publicación documenta 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. La impresión del material - 2,000 ejemplares - concluyó en el mes de mayo de 2013 y fue

difundido entre el personal del Poder Judicial de la Federación, integrantes de los Poderes Ejecutivo y Legislativo, la Academia y organismos defensores de los derechos humanos.

- **Libro *Retos y Obstáculos en la Implementación de la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos en los tres Poderes y Niveles de Gobierno***, en colaboración con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. En esta publicación se presentará un análisis de los principales desafíos y obstáculos que enfrentan los representantes del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial en la implementación de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, a casi dos años de su aprobación, a partir de las experiencias de las personas que actualmente ocupan un cargo en los tres niveles de gobierno. Para septiembre de 2013 se cuenta con la estructura del libro y se seleccionó a las personalidades invitadas a colaborar con la redacción de los 32 artículos que lo conformarán.
- **Libro *La Reforma Constitucional de Derechos Humanos: el Costo de su Realización Efectiva***, en colaboración con el Fondo de Cultura Económica. Con esta publicación se dará cuenta del debate relativo al costo de la protección de los derechos humanos. En el periodo que comprende el informe, se elaboró la estructura de la publicación, se invitó a las personas que colaboraron con la redacción de los 10 artículos y se elaboró la introducción del texto
- **Libro *La Protección de los Derechos Humanos a través del Debido Proceso***, en colaboración con la editorial Tirant Le Blanch. Esta publicación presentará el análisis y comentarios, desde el enfoque del Debido Proceso, la jurisprudencia y las sentencias relativas que ha emitido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De enero a septiembre de 2013, se seleccionaron las sentencias que serán referidas en la publicación, se estructuró el proyecto con la sugerencia de un índice y del contenido para cada uno de los capítulos que la conformarán, así como del listado de las personas que colaboraron con la redacción de éstos.
- **Boletín de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**, en colaboración con el Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Con estas publicaciones se busca difundir el análisis de sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a fin de facilitar el acceso y fomentar el estudio y uso de los estándares jurisprudenciales en materia de derechos humanos e igualdad de género. En septiembre de 2013 se publicó el primer boletín con análisis de seis sentencias contenciosas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, del cual se imprimieron 100 ejemplares que se distribuyeron entre el personal jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación y se encuentra disponible en la página electrónica de la Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte www.equidad.scjn.gob.mx.
- **Boletín mensual *Género y Justicia***, aborda un tópico del Derecho desde la

Perspectiva de Género y sugiere textos bibliográficos, visitas culturales, películas o documentales para actualización en dicho tema. El Boletín está dirigido al personal del Poder Judicial de la Federación, así como al público en general, difundiéndose en la gaceta “Compromiso: Órgano Informativo del Poder Judicial de la Federación” y en la página electrónica www.equidad.scjn.gob.mx, y se distribuye en las Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como en los tribunales y juzgados del Primer Circuito.

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. Taller de Derechos Sexuales y reproductivos 2012**, se realizó en coordinación con el Programa de Salud Sexual y Reproductiva del Centro de Evaluación y Docencia Económicas y la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. El objetivo del Taller consistió en exponer y facilitar, desde el espacio académico, la discusión y el debate sobre temas emergentes en materia de sexualidad, reproducción y género, planteados como desafíos jurídicos en materia de derechos humanos. El Taller constó de ocho sesiones que se celebraron entre los meses de abril y diciembre de 2012. Durante esta actividad, se formaron 41 personas adscritas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 30 mujeres y 11 hombres. En total, se contó con la asistencia regular de 135 personas, 100 mujeres y 35 hombres, principalmente personas vinculadas a los organismos académicos anfitriones (estudiantes y docentes).
- 2. Tercer 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*. Los objetivos principales de este Foro fueron analizar las formas de integrar la perspectiva de género en la administración de justicia en diversos casos específicos, e identificar las líneas de argumentación susceptibles de ser incorporadas a la resolución de asuntos jurisdiccionales en México, a través del estudio de la jurisprudencia comparada.
Durante esta actividad de capacitación, celebrada el 27 de septiembre de 2012, personas expertas y público asistente discutieron y analizaron sentencias paradigmáticas emitidas por tribunales de distintas tradiciones jurídicas. Este ejercicio permitió identificar estrategias argumentativas para la introducción de la perspectiva de género en la impartición de justicia en México y para cumplir efectivamente con el mandato protector de los derechos humanos de las personas. En total asistieron 49 personas, 37 mujeres y 12 hombres, de las cuales 30 pertenecen al Poder Judicial de la Federación.
- 3. Seminario “La Justiciabilidad de los Derechos de las Víctimas: Un Debate sobre la Aplicabilidad de la Ley General de Víctimas”**, realizado el 15 de febrero de 2013. Los objetivos del seminario fueron propiciar una discusión plural entre la judicatura, la academia y la sociedad civil sobre los alcances de la Ley General de Víctimas en los procesos judiciales, de acuerdo con estándares internacionales en la materia e identificar los derechos consagrados por la Ley General de Víctimas, así como los espacios en que la interpretación judicial puede colaborar a su vigencia efectiva. El Seminario estuvo conformado por dos

mesas de análisis; en la primera se abordaron los alcances que tiene la Ley con respecto a los derechos otorgados a las víctimas del delito y de violaciones de derechos humanos, así como las principales obligaciones a cargo del Poder Judicial de la Federación, derivadas de estos derechos, y en la segunda se trataron las medidas de protección, valoración adecuada del riesgo y la autonomía, así como a la Justicia Alternativa, protección judicial y garantías de no repetición. Con esta actividad se sensibilizaron a 134 personas, 60 están adscritas al Poder Judicial de la Federación.

4. Foro de Análisis "Retos para la implementación de la Ley General de Trata de Personas", realizado en coordinación con la Procuraduría General de la República (PGR), la Universidad Nacional Autónoma de México y el Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo y Asistencia Social, A.C. (CEIDAS), el 3 de mayo de 2013.

El objetivo del Foro fue analizar la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, con la finalidad de generar herramientas que permitan su adecuada implementación en las entidades federativas, así como identificar los posibles obstáculos en la persecución y judicialización del delito de trata de personas a nivel federal y local. Esta actividad de formación comprendió dos mesas de análisis; en la primera se identificaron las facultades de las entidades federativas establecidas en la Ley General, así como los retos para la adecuación y homologación de sus marcos jurídicos, y en la segunda se analizó el tipo penal previsto en la Ley y se identificaron las facultades de las entidades federativas establecidas en la Ley General en materia de procuración y administración de justicia, así como asistencia a las víctimas, ofendidos y testigos.

En total, se registró la asistencia de 142 personas, 80 mujeres y 62 hombres, pero asistieron más de 250 personas adscritas a las distintas instancias organizadoras del evento, así como de otras organizaciones civiles y académicas.

5. Curso-Taller de Sensibilización "Equidad de Género y Prevención de la Violencia", organizado en colaboración con el Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (PUEG-UNAM). El curso se llevó a cabo del 12 de febrero al 13 de marzo de 2013, constó de 20 horas de formación presencial al personal docente del Centro de Desarrollo Infantil y la Estancia Infantil de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, distribuidas en cinco sesiones semanales. Tuvo como objetivos principales: dotar de asesoría técnica y seguimiento en el proceso de implementación de la currícula para promover la igualdad de género desde la infancia, y contribuir a la modificación de patrones socio-culturales que condicionan la discriminación, la desigualdad de género y la violencia desde la infancia temprana.

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, Sede México, y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

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.

- De septiembre a diciembre de 2012 se impartió el Diplomado Superior, que contó con una matrícula de 68 personas, 27 mujeres y 41 hombres; de las cuales, el 87% concluyó satisfactoriamente.
- De diciembre de 2012 a junio de 2013, se impartió el tercer nivel de formación, contando con la participación de 114 personas, 51 mujeres y 63 hombres; de las cuales, el 86% concluyó satisfactoriamente.
- De junio a diciembre de 2013, se imparte el cuarto y último nivel de formación, contando con una matrícula de 92 personas, 44 mujeres y 48 hombres.

2. Seminario sobre el Derecho a la Reparación por Violaciones a Derechos Humanos, organizado en colaboración con la Procuraduría Social de Atención a Víctimas del Delito de la Procuraduría General de la República. Este Seminario tuvo como objetivos identificar estándares internacionales en materia de reparación a las víctimas de derechos humanos y proporcionar conocimientos para aplicarlos en el ámbito doméstico, y otorgar herramientas a quienes juzgan para que determinen reparaciones con fundamento en la reforma constitucional en materia de derechos humanos y conforme a estándares internacionales en materia de derechos humanos. Esta actividad constó de 7 sesiones semanales, impartidas de septiembre a octubre de 2012. En total, asistieron 110 personas, 54 mujeres y 56 hombres, de las cuales 44 personas están adscritas al Poder Judicial de la Federación.

3. Curso Virtual sobre la Reforma Constitucional de Derechos Humanos y el Control de Constitucionalidad y Convencionalidad en México, en colaboración con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyo objetivo es desarrollar capacidades conceptuales y competencias metodológicas para facilitar la aplicación de la reforma en derechos humanos, incluido el control de convencionalidad, en el ámbito de la impartición de justicia y la defensa jurídica. El curso está dirigido a personal que imparte justicia a nivel federal y local, defensores y defensoras públicas y de derechos humanos, de instituciones u organismos públicos o privados, litigantes y foro jurídico en general. Se desarrolla en línea con el apoyo

tutorial de especialistas y se estructura en cuatro unidades de estudio, con una inversión de tiempo de siete semanas, las cuales deben ser cursadas íntegramente para obtener el reconocimiento respectivo.

La Primera emisión del Curso Virtual se imparte del lunes 5 de agosto al viernes 22 de septiembre. De 1,781 solicitudes recibidas, la matrícula se conformó por 599 personas, 327 mujeres y 272 hombres; de las cuales 208 están adscritas al Poder Judicial de la Federación.

4. **Coloquio “Impartición de justicia desde la perspectiva de género con un enfoque intercultural”**. Como resultado de la Décimo Primera Sesión Ordinaria del Comité Interinstitucional de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación, el 8 y 9 de mayo de 2013, se llevó a cabo dicho evento. Durante los dos días que duró el Coloquio, expertas internacionales - Celia Aguilar Setién, María Hazel Law Blanco, Otilia Lux de Cotí y Natalia Sarapura-, representantes de la Organización de las Naciones Unidas y de asociaciones de mujeres indígenas sostuvieron mesas de conversación con expertas y expertos académicos, juzgadores, secretarios de estudio y cuenta y autoridades del Consejo de la Judicatura Federal, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, con el objetivo de definir un modelo para la formación y capacitación de cuadros con perspectiva de género con enfoque intercultural, al interior del Poder Judicial de la Federación.
 5. **Modelo de formación de los impartidores de justicia con perspectiva de género: Curso Virtual “Implementar la perspectiva intercultural con enfoque de género en el ámbito de la impartición de justicia a nivel federal”**. Derivado del Coloquio, se emprendió este proyecto, que consiste en el desarrollo e implementación de un modelo de formación con perspectiva de género e interculturalidad para el personal del Poder Judicial de la Federación, de acuerdo con las competencias y necesidades de cada una de las instancias que lo integran. Al respecto, se presentó y sometió a aprobación la versión final de la estructura de trabajo del proyecto, que incluyó el cronograma de actividades y la programación del uso de los recursos presupuestarios. Posteriormente, se diseñó la propuesta del contenido del curso virtual, que se desarrolla en coordinación con el Instituto Nacional de Antropología e Historia y el Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, A.C.
- 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. **Jornada de difusión del Acuerdo General de Administración III/2012**, realizada el 29 de mayo de 2013, cuyos objetivos fueron precisar el contenido y alcance del documento, a fin de garantizar su aplicación dentro de la institución, y dar a conocer los principales estándares internacionales de derechos humanos que sustentan la incorporación de dicho acuerdo al marco normativo de la Suprema Corte de Justicia. La Jornada de difusión estuvo dirigida a las 26 personas con cargo de nivel “alto mando” de la Suprema Corte de Justicia

de la Nación, quienes recibieron la siguiente información: definiciones generales del Acuerdo; estándares internacionales relacionados con el acoso laboral y sexual y obligaciones institucionales consecuentes; ejemplos prácticos; la seguridad jurídica de las presuntas víctimas y de las personas acusadas, y el consentimiento libre y voluntario - el estándar de la persona respetuosa.

2. **Ciclo de talleres de capacitación para la prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.** De agosto a noviembre de 2013 se imparte la Primera Fase del Ciclo de Talleres, actividad dirigida a las personas con cargo de nivel “mando medio” de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que laboran en los edificios ubicados en el Distrito Federal. Los objetivos de los talleres son difundir el contenido y alcance de los documentos institucionales disponibles para la atención del acoso laboral y el acoso sexual dentro de la SCJN - AGA III/2012 y Manual de Buenas Prácticas - con el propósito de responsabilizar al personal para su observación y cumplimiento, y brindar herramientas y elementos conceptuales y actitudinales que permitan definir y diferenciar el acoso sexual y laboral, a fin de prevenir, detectar y sancionar dichas problemáticas en los espacios de trabajo. La actividad comprende 22 talleres con enfoque grupal, cada uno integrado por 2 sesiones semanales de trabajo presencial, con una duración de 3 horas cada una.

 3. **Campaña de difusión “Contra el Acoso y el Hostigamiento en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”,** cuyo objetivo es difundir las medidas introducidas por el Acuerdo General de Administración III/2012 en materia de acoso laboral y sexual, así como las disposiciones que de él emanan, y fomentar ambientes laborales libres de discriminación y violencia al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
La campaña se compone por seis carteles temáticos y un folleto tridimensional, y se difunde a partir del mes de mayo de 2013 en la Revista “Compromiso: Órgano Informativo del Poder Judicial de la Federación” y en los espacios establecidos dentro de los edificios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a cargo de la Dirección General de Comunicación y Vinculación Social, y se distribuye durante la actividad de formación sobre acoso y hostigamiento laboral dirigida a las personas con cargo de mando medio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- H. **Realizar las citadas 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. La Suprema Corte de Justicia de la Nación realiza todas sus actividades de formación y sensibilización en materia de género y derechos humanos dentro de sus instalaciones y en el horario laboral, esto con el propósito de incentivar la asistencia del personal al que van dirigidas. Sin embargo, durante este último año, la Suprema Corte ha promovido el uso de las nuevas herramientas tecnológicas para la oferta de actividades de profesionalización especializada, lo que permite que las y los trabajadores se mantengan actualizados en

horarios más flexibles y a distancia.

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. El 6 de septiembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial el **Acuerdo General de Administración II/2012**, en materia de igualdad, mediante el cual se emiten las bases para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El Acuerdo General II/2012 contempla medidas de conciliación entre la vida laboral y privada y de fomento al reparto igualitario de las obligaciones familiares; destaca la importancia de la formación en género y derechos humanos, y establece criterios para evitar la reproducción de estereotipos de género en las actividades de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

2. **Campaña de difusión “Igualdad de Oportunidades en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”**, cuyo propósito principal es difundir las medidas introducidas por el Acuerdo General de Administración II/2012 en materia de igualdad, así como las disposiciones que de él emanan, y convertir a la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una instancia ejemplar en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La campaña consiste en un folleto tridimensional que se envió a las oficinas de las y los Ministros, así como a todas las Direcciones Generales que integran la Suprema Corte de Justicia de la Nación; además de seis carteles informativos diferentes que se difunden, a partir del mes de febrero de 2013, en la Revista “Compromiso: Órgano Informativo del Poder Judicial de la Federación” y en los espacios establecidos dentro de los edificios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a cargo de la Dirección General de Comunicación y Vinculación Social.

I.1.4. La adopción de licencias de parentalidad.

1. A fin de promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de las personas recién nacidas e infantes, el 16 de octubre de 2012, el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 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 de Justicia de la Nación, con base en un Acuerdo del Comité Coordinador para Homologar Criterios en Materia Administrativa e Interinstitucional del Poder Judicial de la Federación. Los Lineamientos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no incurrir en discriminación por sexo o por orientación sexual en el caso de la solicitud de licencia por adopción.

De octubre de 2012 a septiembre de 2013, se tiene registro de 24 solicitudes de licencias de paternidad aprobadas.

I.1.5 Provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de

guardería y precolar a disposición tanto de hombres como de mujeres con responsabilidades de crianza.

1. Las madres y los padres trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuentan con la posibilidad de inscribir a sus hijas e hijos en el Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) “Artículo 123 Constitucional” y en la Estancia Infantil de la institución, con única limitante de que exista cupo, de no ser así, se les anota en lista de espera. La Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa es la encargada de supervisar que su otorgamiento se realice de manera óptima.

I.1.6. 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 Servicio Médico que otorga la Suprema Corte proporcionará atención médica y odontológica oportuna y de primer nivel a los servidores públicos de este Alto Tribunal en su lugar de trabajo, teniendo como estructura básica la atención ambulatoria preventiva y de urgencias, con el fin de preservar y proteger su salud y, con ello, a través de la prevención y detección oportuna de padecimientos de salud que afecten su rendimiento laboral, se puedan reducir costos al trabajador, tiempo fuera de su centro de trabajo y ausentismo por motivos de salud.

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. El 6 de septiembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial el **Acuerdo General de Administración III/2012**, en materia de acoso laboral y sexual, mediante el cual se emiten las bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El Acuerdo General III/2012 incorpora una definición de las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual; adopta criterios operativos respecto a la valoración de la evidencia, la aplicación proporcional de sanciones y la adecuada reparación del daño, y sugiere mecanismos alternativos de solución de dichos conflictos laborales.
2. El Comité de Gobierno y Administración, en su sesión del 25 de septiembre de 2012, aprobó el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, instrumento que sirve para dar cumplimiento a la implementación y difusión del Acuerdo General de Administración III/2012.

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

I.3.2. 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. En el periodo que refiere el presente informe, la Suprema Corte de Justicia de la Nación revisó y cambió su directorio telefónico, a fin de que todos los cargos y grados emplearan lenguaje de género. Anteriormente, sólo el cargo de Secretaria se expresaba en femenino.

I.3.4. 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. **Concurso “Género y Justicia”**, en coordinación con la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Ambulante y Mujeres en el Cine y la Televisión A.C. Los objetivos del concurso son generar herramientas innovadoras para la sensibilización y formación en temas relacionados con los derechos humanos de las mujeres y su acceso a la justicia entre las funcionarias y funcionarios del Poder Judicial de la Federación y el público en general y promover la investigación, el análisis y la difusión sobre temas relacionados con los derechos humanos, la perspectiva de género y el acceso a la justicia.

En el periodo que comprende el presente informe, se llevó a cabo la premiación y publicación de las piezas ganadoras de la tercera edición del concurso (para el cual se recibieron 94 trabajos: 62 ensayos, 22 reportajes y 10 documentales) y se lanzó la convocatoria para la cuarta edición, la cual permanece abierta del 18 de junio al 2 de diciembre de 2013.

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación destina un monto de presupuesto no fijo a la Unidad de Igualdad de Género, el cual se ajusta al Programa Anual de Trabajo que ésta presenta al Comité de Gobierno y Administración al inicio de cada año. Para el 2012, el presupuesto aprobado fue de \$10'000,000.00, y para el 2013 fue de \$16'000,000.00.

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)**, 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. Dada la importancia de difusión del conocimiento del acceso a la justicia en un sistema de derechos humanos, así como en particular el impacto de la perspectiva de género en la interpretación de normas, se realizan las siguientes publicaciones:

- **Colección *Equidad de Género y Democracia***, realizada como parte del convenio de colaboración celebrado con el Instituto Electoral del Distrito Federal y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. La Colección se compondrá de nueve cuadernillos, de los que se imprimirán 18,000 ejemplares, 2,000 copias de cada uno. En junio de 2013 se presentaron los primeros cinco tomos, que actualmente son distribuidos entre las instituciones involucradas, magistrados/as y jueces/zas, organismos públicos, instituciones educativas, organismos políticos y organizaciones de la sociedad civil.
- ***Contigo aprendí, una lección de democracia gracias a la sentencia 12624***, investigación realizada con el propósito de difundir dicha resolución. Actualmente se encuentra en proceso de impresión y distribución.
- **Libro *Cuotas de Género. Visión comparada***, publicación en proceso de impresión y distribución.
- **Investigación *El derecho a la participación política de las mujeres indígenas. Acceso, ejercicio y protección***, que está siendo difundida.

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, el Instituto Politécnico Nacional, el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, el Instituto Mexicano de la Radio y cátedras y cátedráticos nacionales e 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. Permanentemente 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. Para estas actividades se contó con la colaboración de instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, organizaciones de la sociedad civil, el Instituto Mexicano de la Radio, y especialistas nacionales e internacionales.

Este año se realizaron ocho actividades de sensibilización y siete de capacitación y profesionalización. Al finalizar cada actividad, se aplica una encuesta de calidad a las y los participantes, y se registra en grado de cumplimiento de metas, mediante el avance que reflejan los informes periódicos rendidos ante las autoridades institucionales.

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.

- Con la evaluación y diagnóstico que proporciona la Certificación de la Norma NMX-R-025-SCFI-2009, se identificó la necesidad de contar con una política laboral que privilegie el respeto irrestricto a los derechos humanos; por lo que el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación a empezado a modificar la normatividad interna y a crear nuevos instrumentos (protocolo de buenas prácticas y trato digno) mediante los que el funcionariado reconozca y, en su caso, visibilice posibles actos que atenten contra la dignidad personal.

I.1.4 Adopción de licencias de parentalidad.

- 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 1 de septiembre de 2013, se han concedido 124 licencias de paternidad, 42 corresponden al periodo del presente informe.

I.1.5 Provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de guardería y precolar 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.
2. Actualmente, se encuentra en revisión la posibilidad de realizar adecuaciones en los espacios físicos de los inmuebles del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación para poder realizar esta actividad de manera puntual.

I.1.6 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 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 en todos sus edificios**, que prestan servicio de desayuno y comida así como de cena cuando las jornadas laborales se extienden por necesidades del servicio. Adicionalmente, en la Sala Superior se cuenta con una cafetería que complementa el horario del servicio del comedor principal.

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. Actualmente, se encuentra en elaboración un protocolo de buenas prácticas y trato digno; sin embargo, es pertinente mencionar que por parte del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación se cuenta con la participación activa de la Visitaduría Judicial.

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

I.3.4. 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. En el periodo que comprende el presente informe, se llevaron a cabo dos cursos talleres, uno impartido por el Instituto Politécnico Nacional y otro por consultores independientes. El primero se tituló **Lenguaje y Género**, y estuvo dirigido a seis grupos conformados por personal jurisdiccional y administrativo de la Sala Superior y Regionales que integran el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. El segundo tuvo por nombre **Los Géneros Femenino y Masculino en la sociedad contemporánea**, de igual forma, se impartió en las Salas Superior y Regionales. De acuerdo a los cuestionarios de evaluación, las actividades contaron con buena aceptación por parte de quienes recibieron la capacitación, por lo que la capacitación en esta temática será permanente durante los siguientes periodos.

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

1. A raíz de las capacitaciones recibidas por el Instituto Politécnico Nacional, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación comienza a aplicar en la documentación el uso de lenguaje incluyente.

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

1. En cumplimiento de la política pública de igualdad entre mujeres y hombres, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación rinde un informe anual ante la Comisión de Administración sobre el presupuesto otorgado.

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 **Poder Judicial del Estado de Chiapas** implementa la perspectiva de género a través de las siguientes acciones:
 - Incorporación del Eje rector número dos de Equidad de Género y Derechos Humanos en el **Plan de Desarrollo Institucional 2011-2014**.
 - Realización de la 3ª (19 de octubre de 2012), 4ª (03 de diciembre de 2012) y 5ª (30 de mayo de 2013) sesión del **Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del Convenio de Adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género de los Órganos de**

Impartición de Justicia en México, contando con la asistencia de todos sus integrantes e invitados permanentes, así como de la incorporación a los trabajos de las representantes de la Junta Especial No. 49 de la Federal de Conciliación y Arbitraje del Vigésimo Circuito del Consejo de la Judicatura Federal y del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, evaluando el funcionamiento del comité con un 85% del cumplimiento de las metas programadas en su Plan de Trabajo 2012, cuyo objetivo es estrechar las relaciones interinstitucionales implementando al interior de cada órgano, los mecanismos y directrices que introduzcan la perspectiva de género en el desempeño de las funciones de las y los servidores públicos y la existencia de ambientes laborales libres de violencia.

- El 19 de septiembre de 2012, fue aprobado por el H. Pleno del Consejo 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 de Asuntos Jurídicos, con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos, a través de su implementación y difusión.
 - El 30 de agosto de 2013, se actualizó el **Manual de Organización de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas**, con la finalidad de fortalecer al personal jurisdiccional, administrativo y al público en general, con la información vigente de las funciones, propósitos y objetivos de la Dirección.
2. El **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** lleva a cabo, con la Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, la **incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos en el Programa General de Trabajo (Plan Institucional 2012-2015 del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal)**, instrumento rector en todas las actividades que se planeen y desarrollen en cada área del Tribunal, así como las actividades de capacitación y sensibilización del personal para el fortalecimiento de la equidad de género en los puestos directivos y para su transversalización dentro de cada área jurisdiccional, de apoyo judicial y administrativa.
 3. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Hidalgo** trabaja en la implementación gradual del **Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos 2013-2017 y en la ejecución del Programa de Trabajo 2013**, permitiendo incorporar la perspectiva de género en las labores de las y los servidores públicos del Poder Judicial del estado.
 4. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de San Luis Potosí** trabaja en:
 - La elaboración del **Programa de Igualdad entre hombres y mujeres**, pues actualmente no cuenta con una política laboral reglamentada que permita tener un equilibrio entre las funciones que desarrollan hombres y mujeres dentro del poder judicial.

- Del mes de mayo al mes de septiembre de 2013, se han llevado a cabo tres reuniones a fin 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 de San Luis Potosí**, una con el Instituto de las Mujeres del Estado y dos más con los presidentes de los tribunales impartidores de justicia del Estado (Tribunal Superior de Justicia, Tribunal Contencioso Administrativo, Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, Junta Local de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Electoral del Estado.).

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 Chiapas informa las siguientes acciones:

- Actualización permanente del **control estadístico de datos en materia de género**, a través de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos en coordinación con la Dirección de Estadística, con el propósito de 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; así como el número de causas judiciales en materia de trata, feminicidio entre otros.
- 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.
- El 6 de septiembre de 2013, se realizará la incorporación del **Micrositio del Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del Convenio de Adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género de los Órganos de Impartición de Justicia en México**, a la página de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia.
- En diciembre de 2013, se llevará acabo la **campana denominada DONATON**, a cargo del Instituto de Formación Judicial en coordinación con la Dirección de Equidad de Géneros y Derechos Humanos, con la finalidad de **recabar material para habilitar las cinco aulas lúdicas del Poder Judicial**, ubicadas en San Cristóbal de las Casas, Tapachula, Pichucalco, Palenque y Tuxtla Gutiérrez.

2. El Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal publicará el volumen III del 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 y las facilidades o complicaciones que tiene toda persona para acceder a la justicia en el Distrito Federal.

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. Durante el periodo del 15 al 30 de septiembre, el **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chiapas** llevará a cabo la Tercera Encuesta, que en ésta ocasión será virtual al personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, con la finalidad de conocer su percepción en materia de acoso laboral, sexual y discriminación de género.
2. En el periodo que comprende el presente informe, el **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** ha realizado **250 encuestas de Hostigamiento Sexual y Clima Laboral** a personal que labora en áreas administrativas y jurisdiccionales, tanto del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal como del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, a fin corroborar el ambiente laboral en que desarrollan sus funciones. Con esta medida, se logró reubicar a dos Jueces a los que se evidenció con conductas de acoso laboral al personal que tenían a su cargo.

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

1. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** informa las siguientes acciones:
 - Del 8 al 12 de octubre de 2012, participó en 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***, a cargo de Instituto Nacional de las Mujeres y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres.
 - En diciembre de 2012, presenta **informe ante la Fiscalía Especializada en Protección a los Derechos de las Mujeres**, donde precisa acciones realizadas en el Poder Judicial, encaminadas a la erradicación de la venta y/o matrimonio forzado de mujeres indígenas de Chiapas.
 - Con el objetivo de garantizar el pleno acceso a la justicia de los pueblos y comunidades indígenas, se trabaja con las y los servidores públicos para dar un trato igualitario a todas las personas justiciables, ya que "no hay discriminación en cuanto a la aplicación de la ley", por lo que **se edita la traducción de la Constitución Política del Estado de Chiapas Siglo XXI a tzotzil, zoque, tzeltal y chol**, el 14 de agosto de 2013.
 - **Proyecto *Diagnostico sobre la asignación y uso de recursos económicos con***

Perspectiva de Equidad de Género en las Instituciones Públicas del estado de Chiapas, se llevará a cabo en los meses de septiembre a noviembre de 2013, con el objeto de proveer información para la toma de decisiones en relación a la asignación y uso de recursos económicos con PEG en las instituciones centralizadas y descentralizadas del Gobierno del Estado de Chiapas.

- **Proyecto Evaluación de Avances, Logros y Omisión de la Perspectiva de Equidad de Género en Actores Estratégicos que Imparten y Procuran la Justicia**, se llevará a cabo de septiembre a noviembre de 2013, a cargo de la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, para favorecer el seguimiento a la omisión de la PEG en el funcionariado adscrito al Tribunal Superior de Justicia, que imparten y procuran la justicia, valorando si las omisiones corresponden a debilidad en las capacidades, la información o la sensibilización.
 - **Proyecto Diagnóstico de Procesos y Sentencias con PEG**, se impartirá en los meses de septiembre a noviembre de 2013, a cargo de la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, con la finalidad de que este estudio arroje datos de medidas y órdenes de protección aplicadas (de emergencia, preventiva o civiles), juicios, preliminares de consignación y delitos.
 - **Proyecto Documento con Manual de aplicación para Medidas y Órdenes de Protección de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas**, a cargo de la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, con el objeto de que el contenido de este manual deberá establecer las leyes que aplica para la integración de éste recurso de protección por emergencia, como medida preventiva, o de naturaleza civil, con base al código penal y código civil vigente.
2. El **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** sigue dando a conocer, a través de su portal web, el **Sistema de Indicadores sobre el derecho a un juicio justo del Poder Judicial del Distrito Federal**.
- 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 Campeche** realizó 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:
 - **Cine Debate Equidad, Género y Derechos Humanos**, en coordinación con el Instituto de Estudios en Derechos Humanos del Estado. Esta actividad, conformada por dos sesiones -10 y 18 de septiembre de 2012-, cumplió con el objetivo de distinguir la conceptualización de los criterios rectores de la Equidad de Género como base en la formación de la cultura de respeto a los Derechos Humanos, a través de un medio eficaz y divertido como es el cine.

- **Taller *Mujeres en el Poder Judicial, ser Mayoría... ¿equivale a Equidad de Género?***, impartido por la Mtra. Virginia Leticia Lizama Centurión y la Mtra. Verónica del Sagrario Puerto Mena el 22, 23 y 24 de noviembre de 2012. El Taller ofreció orientación integral desde una perspectiva legal, psicológica y humanista sobre la equidad de género, orientada a garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en todos los aspectos de su vida laboral, social y personal.
 - ***Cursos secuenciales de Género***, impartidos por la Mtra. Virginia Leticia Lizama Centurión, con el objetivo de sensibilizar al personal en el reconocimiento y respeto a la equidad de género y el rol que implica la nueva masculinidad en la sociedad, así como realizar una retroalimentación personal que permita que el entorno familiar y laboral sean respetuosos y con equidad de género. La actividad se llevó a cabo los días 18, 19, 20, 26 y 27 de abril y el 4 de mayo de 2013.
2. 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:
- **Siete talleres denominados *Implementación de Protocolos de atención a Víctimas de Trata y Víctimas de Tortura***, en las Instalaciones del Instituto de Formación Judicial de este Poder Judicial, de los cuales se han impartido cuatro talleres, quedando tres pendientes por realizar, con el objeto de proporcionar al personal jurisdiccional, mayores herramientas para la aplicación de la normatividad en materia del delito de trata de personas y tortura, realizado por la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos del Tribunal Superior de Justicia, en coordinación con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, Consejo Estatal de Derechos Humanos y Organización Internacional para las Migraciones.
Se tienen programados 10 talleres, dirigidos a Jueces de Paz y Conciliación Indígena, a través de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, para destacar los conocimientos de los operadores de justicia en los “Instrumentos Internacionales de Protección a los Derechos de las Mujeres”, de los cuales se han impartido cuatro de ellos, quedando seis talleres por realizar.
 - **Taller denominado *Integración de la Averiguación Previa y Causa Penal del Delito de Trata de Personas. Actualización y Estrategias***, los días 18 y 19 de febrero de 2013, en coordinación con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, con el objetivo de reforzar las capacidades del personal de éste Poder Judicial para hacer frente a las conductas violatorias a la dignidad de las personas comprendidas dentro del delito de trata de personas.
 - **Cinco Talleres denominados *Análisis de la Nueva Ley de Trata***, el 18 y 19 de abril de 2013, en la ciudad de San Cristóbal de las Casas; y en los días 22 y 23 de mayo de los presentes en la ciudad de Tapachula, Chiapas, impartido por la Comisión Nacional

de Derechos Humanos.

- **Dos Capacitaciones denominadas *Derechos Humanos***, impartidas los días 22, 23 y 24 de abril y 14 de junio de 2013, en el Instituto de Formación Judicial del Distrito Judicial de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, dirigido a la Policía Operativa de la Secretaría de Seguridad Pública y Protección Ciudadana.
- **Conferencia *Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres***, el 25 de abril de 2013, en el Distrito Judicial de San Cristóbal de las Casas, impartido por la Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- **Curso *Impartición de Justicia con Perspectiva de Género y Pornografía Infantil***, el 29 de abril de 2013, en el auditorio Don Enrique Robles del Distrito Judicial de Tuxtla, en coordinación con la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas de la Procuraduría General de la República y la Secretaría de Gobernación.
- **3 Talleres denominados *Lineamientos para la Atención de las Víctimas de Trata y Tortura***, el 22 de mayo de 2013, en el Distrito Judicial de Palenque, el 29 de mayo de 2013, en el Distrito Judicial de Villa Flores; y el 12 de junio de 2013, en el Distrito Judicial de Tapachula, Chiapas, impartido por la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- **Conferencia *Temas actuales de Derecho de Familia***, el 01 de marzo de 2013, a cargo del Dr. Juan Luis González Alcántara, investigador honorario en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Se impartió el **curso de *Seguimiento sobre sistemas de protección a la infancia***, el 12 de febrero de 2013, en coordinación con las cinco agencias de las Naciones Unidas UNESCO, UNICEF, UNFPA, PNUD Y CEPAL, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Gobierno del Estado de Chiapas, para fortalecer y actualizar los conocimientos de los funcionarios públicos, en el marco del **Programa Conjunto Integral: Construcción y Evaluación de un modelo integral para prevenir la violencia de género en poblaciones indígenas en México desde un enfoque intercultural**; del cual fue sede el Poder Judicial del Estado.
- **Foro *Alienación parental, consideraciones jurídicas y sociales en el marco de los derechos humanos***, el 09 de agosto de 2013, para proteger a la familia y garantizar de manera plena los derechos de la niñez, en coordinación con el Sistema Nacional de Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el Consejo Estatal de Derechos Humanos (CEDH), el Congreso del Estado y la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de la Mujer (SEDEM).
- **Taller de *Equidad de Género***, el 15 de marzo de 2013, impartido a la Barra de Abogados, por la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, en las

instalaciones del Instituto de Formación Judicial.

- **Curso Órdenes de Protección**, se impartirán los días 23 al 27 de septiembre de 2013, a cargo de la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, para promover el desarrollo integral de las mujeres, mediante la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivo de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres ejerzan sus derechos humanos.

Para el personal jurisdiccional y administrativo, se realizaron las siguientes actividades de formación:

- **Diplomado Centros de Justicia para las mujeres**, el 15 de noviembre de 2012, en coordinación con el Consejo Estatal de Seguridad Pública y la Procuraduría General de Justicia del Estado, con el objeto de que los funcionarios puedan proporcionar un nuevo proyecto de vida y mejoramiento del entorno familiar a las mujeres víctimas de violencia.
- **Foro Femicidio en la Procuración y Administración de Justicia**, organizado por el Consejo Estatal para Garantizar el derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- **Ciclo de conferencias sobre derechos fundamentales: Tolerancia y Derechos Humanos, Mediación en conflictos familiares y resolución no violenta de conflictos**, el 10 y 11 de diciembre de 2012, en la ciudad de San Cristóbal de las Casas, a través del Instituto de Formación Judicial, con el propósito de fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos del Poder Judicial y sociedad en general.
- **Foro de Vinculación interinstitucional hacia la transversalidad de la Perspectiva de Equidad de Género**, se llevará a cabo el día 13 de septiembre de 2013, a cargo de la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, a fin de identificar las problemáticas estatales de Transversalidad de la perspectiva de género.
- **Curso Diplomado en marco lógico para la elaboración de proyector con perspectiva de Género**, se realizará los días 20, 21, 27 y 28 de septiembre, 4, 5, 11, 12, 18, 19, 25 y 26 de octubre de 2013, impartido por la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, con el objetivo de dotar al funcionario de herramientas analíticas como el enfoque del marco lógico a fin de favorecer procesos que permitan consolidar la institucionalización de la Perspectiva de Género en el Estado.
- **Curso Diplomado en Planeación y Finanzas con Perspectiva de Género**, se realizará los días 20, 21, 27 y 28 de septiembre, 4, 5, 11, 12, 18, 19, 25 y 26 de octubre de 2013, impartido por la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, para desarrollar habilidades y competencias relacionadas con el análisis, planeación y evaluación financiera, las cuales son fundamentales en la toma de

decisiones.

- **Certificación de Funcionariado en el Estándar de Impartición de Cursos Presenciales**, fecha programada del 23 al 27 de septiembre de 2013, por la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, para certificar en las funciones sustantivas de preparar, conducir y evaluar cursos de capacitación.
 - El día 23 de septiembre de 2013, se realizará la “**Mesa Redonda contra la Explotación Sexual y Trata de Personas**”, en conmemoración del Día Internacional contra la Explotación Sexual y la Trata de Personas, para la sensibilización de los funcionarios impartidores de justicia.
 - El 26 de noviembre de 2012, se realizó la **Campaña de Prevención y Concientización para Prevenir, Combatir y Sancionar la Violencia de Género**, a través de la Dirección de equidad de Género y Derechos Humanos, actividad desarrollada durante la semana en el marco de las acciones realizadas por el Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación; misma que se realizará el 25 de noviembre de 2013, con reproducción de trípticos, carteles, distribución de moños morados y ciclo de cine documental alusivos al día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, con el fin de involucrar a los funcionarios judiciales, administrativos y población en general, en acciones que ayuden a combatir la violencia de género.
 - En la primera semana de diciembre se realizará la **Semana de los Derechos Humanos 2013**, enfocado a la sensibilización y promoción de los Derechos Humanos, con el fin de conmemorar el “Día de los Derechos Humanos” que se festeja el 10 de diciembre.
3. El **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**, a través del Instituto de Estudios Judiciales del 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.
- **Tercer y Cuarto Ciclo de Conferencias y Mesas Redondas sobre Temas de Actualidad en Materia de Derechos Humanos**. Durante el 2012 y 2013, la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, junto con el Instituto Mexicano de Derechos Humanos, Gabriela Aspuru, Miriam Roa y Raymundo Gil Rendón, realizó 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.
4. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Zacatecas**, con asistencia del Centro de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género de los Servicios de Salud de

Zacatecas, los Sistemas Estatales para la Igualdad entre mujeres y hombres y para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y la Secretaría de Educación y Cultura, implementó varias acciones para incorporar la perspectiva de género en los programas de formación:

- Asistencia a las **Reuniones V y VI de los Sistemas Estales para la Igualdad entre mujeres y hombres para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres**, realizadas el 8 de agosto y el 11 de octubre de 2012.
- Asistencia a **7 Reuniones Interinstitucionales de la Ruta Crítica de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia**, celebradas del 13 de febrero al 19 de septiembre de 2013.
- Asistencia a la **ponencia Derecho de las mujeres que viven violencia**, impartida el 4 de marzo de 2013.
- Asistencia y participación en el **X Congreso de niñas y niños promotores de los derechos humanos y equidad**, realizado el 26 de abril de 2013.
- Organización del **Taller Liderazgo de la mujer centrado en valores**, celebrado el 16 y 17 de agosto de 2013.

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 **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Campeche** imparte cursos, talleres y seminarios, con el objetivo de capacitar y actualizar al personal jurisdiccional con respecto a las reformas en materia de igualdad de género y derechos humanos de las Mujeres:
 - **Conferencia Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención Belém do Pará del 9 de junio de 1994**, impartida por la Dra. María del Carmen Platas Pacheco y la Lic. Andrea Medina Rosas el 28 de septiembre de 2012. La Conferencia se realizó con el propósito de explicar a detalle en qué consiste la Convención en cuestión y la trascendencia en materia de perspectiva de género y protección en contra de la violencia femenina.
 - El 4 y 5 de diciembre de 2012, la Mtra. Virginia Leticia Lizama Centurión y la Lic. Diana Leonor Comas Soberanisse impartieron el **Taller Resoluciones Judiciales con perspectiva de Género y apegado a los Tratados Internacionales. Bloque I Resoluciones en Materia Penal**, que se organizó con el objetivo de que las y los asistentes conocieran diversas resoluciones judiciales penales violatorias de Derechos

Humanos y Equidad de Género, para posteriormente realizar un análisis comparativo y reestructurarlas con apego a los tratados internacionales que los protegen, incentivando con ello el pensamiento crítico y argumentativo de las y los participantes.

2. 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:

- Realización de **cuatro campañas de sensibilización** en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer; Día Internacional contra la Explotación Sexual y la Trata de Personas; Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; y Día de los Derechos Humanos.
- Con el objetivo de favorecer la aplicación de una justicia con perspectiva de género, se llevó a cabo la **difusión del Cuadernillo de acciones de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos y Cuadernillo de la Comisión Interinstitucional para el Combate a la Trata de Personas**, entre las y los funcionarios jurisdiccionales del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chiapas.
- Difusión de tratados internacionales, protocolos de actuación, informes, resoluciones judiciales, ejemplares en equidad de género y defensa de los derechos humanos y otros materiales.
- El 26 de noviembre de 2012, a través de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, se puso en marcha la **“Campaña de Prevención y Concientización en la conmemoración del Día Internacional contra la Violencia de Género”**, a fin de involucrar a la población en general y funcionarios judiciales en acciones que ayuden a combatir este problema social, actividad que se desarrolló durante toda la semana, en el marco de las acciones realizadas por el Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del convenio de Adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos Impartidores de Justicia.
- En junio de 2013 se realizó la difusión del *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en caso que involucren derechos de personas, comunidades y pueblos indígenas*.
- El 25 de septiembre de 2013, se realizará la distribución de CD's a los jueces, magistrados, secretarios de acuerdos y proyectistas, que contienen los Protocolos para casos que involucren a indígenas y para juzgar con perspectiva de género, los Lineamientos de la CEDAW y de la Convención de Belém Do Para.
- **3 Talleres en Argumentación Jurídica con Perspectiva de Equidad de Género**, se llevarán a cabo los días 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 de octubre, a cargo de la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, con el objetivo de

sensibilizar y capacitar a funcionarios que imparten justicia para que desarrollen sus funciones con una orientación de igualdad de género, mediante la familiarización de conceptos, teorías, casos relevantes y normatividad en materia de perspectiva de género e impartición de justicia.

- **Curso Diplomado en Argumentación Jurídica con *Perspectiva de Equidad de Género***, se realizará en los días 25 y 26 de septiembre, 2, 3, 9, 10, 16, 17, 24, 25, 30 y 31 de octubre de 2013, por la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, para suministrar una visión general de la argumentación jurídica desde una perspectiva conceptual y teórica, por lo que se analizarán los conceptos y evolución en el marco del proyecto jurídico moderno.
 - Distribución de 136 **libros del tema “Alienación Parental”** segunda edición, al personal jurisdiccional.
3. El **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**, con el objeto 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 Tres 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”, y el libro “Derecho Internacional de los Derechos Humanos; Normativa Jurisprudencia y Doctrina de los Sistemas Universal e Interamericano”, del autor Daniel O’Donnell, en coedición con la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 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.
 4. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Hidalgo**, en el mes de abril de 2013, concluyó la elaboración del **Plan de Especialización Jurídica en materia de género y derechos humanos**, que servirá para la formación del personal, jurisdiccional y administrativo, del Poder Judicial del Estado.
- 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 **Poder Judicial del Estado de Chiapas** realizó las siguientes acciones:

- Impartió **3 cursos de Lenguaje Incluyente y Espacios Laborales Libres de Violencia y Discriminación**, en los días 12 de julio, 7 y 14 de agosto de 2013, dirigido a personal jurisdiccional y administrativo.
 - Elaboró el **proyecto para la Certificación del Modelo de Equidad de Género**, con el objetivo de promover la perspectiva de género y adoptar el modelo, para garantizar al personal que lo integra, el acceso a condiciones dignas e igualitarias de trabajo para hombres y mujeres, así como favorecer en el ámbito personal, profesional, familiar, económico y social dentro del órgano judicial.
2. El **Poder Judicial del Distrito Federal** cuenta con el **Procedimiento de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral y Discriminación**, cuyo objetivo es guiar al personal administrativo y jurisdiccional del Consejo de la Judicatura y el Tribunal Superior de Justicia ambos del Distrito Federal 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.
 3. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Hidalgo**, en el mes de abril de 2013, concluyó la elaboración del **Manual de inducción a la perspectiva de género**, una de las acciones programadas en el Plan de igualdad de oportunidades y derechos humanos.
- H. **Realizar las citadas 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. Establecimiento de horarios 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 profesional.
 2. De enero de 2013 a la fecha, el **Instituto de Profesionalización e Investigaciones Jurídicas del Poder Judicial del Estado de Hidalgo** ha observado un incremento en la asistencia de servidoras y servidores públicos del Poder Judicial del estado a la oferta educativa que ofrece. En general, las capacitaciones que se brindan se dan en sedes confortables y dignas, además de que, salvo las Maestrías, la mayoría de los eventos de capacitación se dan dentro de los horarios laborales.
- I. **Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.**
1. La Dirección Jurídica del **Consejo de la Judicatura del Estado de San Luis Potosí**, a partir del mes de junio, se encuentra en el proceso de revisión de la propuesta de

modificación de las Políticas Laborales del Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí para lograr la no 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. 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.
2. Mediante acuerdo del **Consejo de la Judicatura del Distrito Federal**, se autorizó que áreas administrativas laboraran hasta las 16:00 horas, ello con la finalidad de evitar la permanencia innecesaria del personal en las oficinas de los órganos impartidores de justicia para favorecer la conciliación entre la vida privada y laboral, y promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los niños y las niñas. Asimismo se cuenta con un gimnasio para las y los trabajadores del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** en el inmueble de Plaza Juárez, con la finalidad de fortalecer el rendimiento físico, emocional y psicológico de las y los trabajadores.

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 al personal del Juzgado de Juicio Oral y Mercantil, con la finalidad de permitir la convivencia familiar y desahogar sus responsabilidades laborales, atendiendo las políticas de trabajo a distancia.

I.1.4. Adopción de licencias de parentalidad.

1. 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 51 licencias.

2. Mediante el Acuerdo 27-24/2012 del **Pleno del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal**, se aprobó la **Licencia de Paternidad**, por la que se le otorga tres días de descanso con goce de sueldo a los trabajadores de áreas administrativas y jurisdiccionales del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal que acaban de ser padres; asimismo se cuenta con el otorgamiento de medio día de descanso con goce de sueldo con motivo del “Día del Padre”.
3. El **Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Hidalgo** actualmente revisa el **Acuerdo para la aprobación de las Licencias de Paternidad**, las cuales buscan lograr un equilibrio entre el hombre y la mujer en las responsabilidades y disfrute del cuidado de las y los hijos recién nacidos.
4. En diciembre del 2011, el **Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de San Luis Potosí** aprobó las **Licencias de Paternidad**, mientras que en el mes de agosto del 2012 fueron aprobadas por el **Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado**. Actualmente se está en espera de la modificación a la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí para proceder a su publicación. Por lo pronto, se logró que el Congreso del Estado de San Luis Potosí introdujera las Licencias de Paternidad en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo cual de manera indirecta cumple con uno de los objetivos del Pacto.

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 16 de abril de 2013, se creó **Aula Lúdica ubicada en las instalaciones del Instituto de Formación Judicial del Poder Judicial del Estado de Chiapas**, con la finalidad de otorgar al personal un espacio, para que sus hijos e hijas que actualmente se encuentran cursando la primaria permanezcan después de la escuela hasta que ellos salgan de laborar brindando un lugar seguro dentro de su centro de trabajo en donde los pequeños desarrollen sus capacidades y aprendan nuevos tópicos relacionados con su entorno, así también se consideró que la aula lúdica, será una herramienta útil para ser usada por los psicólogos especializados en infantes adscritos a los juzgados familiares en las entrevistas o diligencias donde estén involucrados menores o adolescentes y que durante su estancia estarán supervisados.
- 1.1.6. 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.
2. El **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**, a través de los cuatro Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) con los que cuenta, posibilita que las madres y/o los padres trabajadores cuenten con el servicio de guardería, destinados a la atención de niños y niñas a partir de los 90 días de edad y hasta la conclusión de su educación preescolar.

I.1.6 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. En el Edificio “A” del **Poder Judicial del Estado de Chiapas** se encuentra permanente la instalación de un Consultorio Médico, 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, a cargo de la Dirección de Recursos Materiales en coordinación con el Centro Regional de Vigilancia de la Atención Médica (CREVAM) del Instituto de Salud.
Además, se realizará, del 7 al 11 de octubre de 2013, la Campaña de Salud como Prevención y Chequeo de Diabetes y Presión Arterial, para el personal jurisdiccional y administrativo.
2. El personal del **Poder Judicial del Distrito Federal** cuenta con la prestación de ocho consultorios médicos, distribuidos en sus distintas sedes, así como con dos consultorios dentales, brindando servicio médico y dental gratuito a las y los trabajadores. 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.
3. Desde el 2007 a la fecha, el **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Hidalgo**, con apoyo del Gobierno del Estado, otorga servicios de atención médica gratuitos en medicina general, psicología, odontología y medicina del deporte para todo el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial del estado de Hidalgo. Con esta medida se ha reducido el ausentismo laboral asociado a permisos para asistir al médico y se ha apoyado a la economía de las y los trabajadores, contribuyendo a su bienestar emocional y físico.

I.1.7. 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. 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 **quince días en el año** para atender necesidades personales y/o familiares.
2. De conformidad con el artículo 89 de las Condiciones Generales de Trabajo del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** se otorgan a los trabajadores **nueve días económicos al año**, que son considerados como permisos con goce de sueldo, para atender asuntos personales. El impedimento que se presenta es la autorización previa que debe de existir por parte del jefe inmediato para otorgar el día cuando es solicitado por la o el trabajador.

3. Las y los trabajadores del **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí** tienen derecho a gozar de **seis días al año** para atender asuntos relacionados con las responsabilidades personales o familiares.

I.1.8. 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 (SEREL), para la prestación del servicio de desayunos y comidas. El programa, que inició el 6 de octubre de 2011, actualmente cuenta con la instalación de seis comedores (ubicados en Niños Héroes, Fray Servando, Río de la Plata, en los Reclusorios Preventivos Norte, Sur y Oriente), que brindan 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, eficientando el tiempo que el personal destina para tomar sus alimentos. Se pretende que todos los inmuebles jurisdiccionales con los que cuenta este tribunal tengan un comedor.
2. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Hidalgo**, desde el 2007, otorga a las y los servidores públicos del Poder Judicial del estado el servicio de comedores, espacio para consumir sus alimentos de manera tranquila y saludable. El personal pueda disfrutar de su horario de comida en un ambiente agradable, además de que los alimentos que se venden son los que, como parte de una dieta saludable, recomienda el especialista en medicina del deporte.

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 base en el Acuerdo emitido por el **Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chiapas**, 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.
2. 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), con el objetivo de brindar una atención integral a las y los trabajadores que manifiestan sufrir algún tipo de acoso sexual y/o laboral. Las herramientas para recibir las denuncias son: página web (<http://www.derechoshumanosdf.gob.mx/swb>), correo electrónico (derhumtsjdf@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. Actualmente se tienen 20 quejas de trabajadores y trabajadoras que han manifestado sufrir algún tipo de acoso en sus centros de trabajo.

3. La **Secretaría de Administración** y la **Secretaría de Vigilancia y Disciplina del Consejo de la Judicatura del Estado de San Luis Potosí**, del mes de mayo de 2013 a la fecha, trabaja en la elaboración de las **Bases para Erradicar el Acoso Sexual dentro del Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí**, toda vez que en la Ley Orgánica no se encuentran reglamentadas las medidas preventivas y sanciones específicas para quienes lleven a cabo este tipo de conductas. De igual manera, se encuentra en proceso de revisión y estudio varias modificaciones a esta Ley Orgánica, a fin de eficientar el mecanismo de prevención, atención y sanción del acoso sexual.

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 del Estado de Chiapas**, 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. 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 70% de personas del mismo sexo**.

I.3.2. 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. A través de la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**, se supervisa y recomienda a la Oficialía Mayor el lenguaje que debe de ser utilizado en todas las campañas en las que se invita a las y los trabajadores y público usuario en general, posteriormente fomenta su difusión a través de su portal de internet.

I.3.3. 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.
2. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Hidalgo**, desde el 2007, implementó la estrategia de uniformar al personal del Poder Judicial del estado con la finalidad de reforzar su sentido de pertenencia, así como eliminar la diferenciación asociada a la situación económica y a estereotipos 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. 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; y la impartición del curso de “Lenguaje Incluyente y Espacios Laborales Libres de Violencia y Discriminación”, en los días 12 de julio, 7 y 14 de agosto de 2013, dirigido a personal jurisdiccional y administrativo, con el objetivo es garantizar que el personal utilice lenguaje incluyente.
2. Durante el 2013, el **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** realizó:
 - Con el apoyo del Instituto Mexicano de Derechos Humanos, la organización Gabriela Aspuru, la sociedad civil Defensa jurídica y Educación para Mujeres Vereda Themis, **un diplomado y un taller sobre género**, ambos dirigidos para el personal administrativo y jurisdiccional y con una duración total de 135 horas. Las problemáticas que se enfrentan son las sedes y horarios de los cursos, actualmente se está trabajando la opción de que los cursos sean impartidos en los inmuebles de los juzgados y que los mismos se desarrollen dentro del horario laboral.
 - Se presentó y difundió el Manual para el uso no sexista del lenguaje, realizado por Vereda Themis.

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

1. Con base en el Acuerdo emitido por el **Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chiapas**, 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.

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. Esto 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. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Hidalgo**, a partir del 2012, comenzó con la incorporación del lenguaje incluyente en los manuales de organización y en el informe de actividades del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Hidalgo. Esto se hace con el propósito de comenzar a sensibilizar al personal sobre la importancia de visibilizar a la mujer en igualdad con el hombre en todas las acciones de la institución.
 4. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de San Luis Potosí**, el 20 de enero de 2013, presentó el **Proyecto de Lenguaje de Equidad de Género**, con el que se cambiarán las acepciones que utilizan sus reglamentos internos, a fin de adecuar la norma vigente a las exigencias de la equidad de género.
- J. Destino de un monto particular de presupuesto para llevar a cabo acciones en materia de equidad de género.**
1. Con el objetivo de continuar fortaleciendo dentro del **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, se cuenta con un área administrativa que se encarga de realizar las acciones en materia de Equidad de Género y Derechos Humanos, conformada por una titular y cinco analistas profesionales.
 2. El **Poder Judicial del Distrito Federal** destina recursos a la oficina encargada de realizar la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.

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

- 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. **Celebración del Día Internacional de la Mujer.** Durante el desarrollo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, evento realizado el 19 de marzo de 2013, se seleccionaron materiales motivacionales y emblemáticos para las y los servidores públicos del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, rememorando la **trayectoria de las mujeres desde la creación del otrora Tribunal Fiscal de la Federación**, y se invitó a la Ministra Olga Sánchez Cordero para que expusiera el tema de las mujeres juzgadoras y cómo juzgar con perspectiva de género. Este evento se llevó a cabo con el propósito **de refrendar la observancia del pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México e incorporar a las y los Magistrados que integran los órganos jurisdiccionales del Tribunal a las acciones encaminadas a cumplir con el Pacto referido.**

- 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. **Documento de la Secretaría Operativa de Administración con nota informativa que incluye breve diagnóstico sobre el personal femenino y masculino** (el personal femenino representa una proporción mayoritaria de las 2,797 plazas ocupadas). El documento se realizó con el propósito de introducir el Pacto y fomentar la perspectiva de género y la adopción de la licencia de parentalidad en las Condiciones Generales de Trabajo que aprueba la Junta de Gobierno y Administración.

- 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. **Programa Integral de Capacitación en materia de desarrollo humano**, que se implementará en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2013, está dirigido para las y los servidores públicos de áreas administrativas y jurisdiccionales del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

- 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 han llevado a cabo diversas actividades de sensibilización y formación sobre la protección de los derechos humanos y evitar la discriminación de las personas, atendiendo a su carácter de varón o mujer, y se han impartido conferencias sobre el control difuso de constitucionalidad y convencionalidad para sensibilizar e introducir metodologías que permitan a las juzgadoras y juzgadores del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa a tener presente los criterios de transversalidad y de perspectiva de género en la función jurisdiccional que ejercen. Por ejemplo:

- En el mes de octubre de 2012, la Ministra Beatriz Luna Ramos y el Ministro Guillermo Ortiz Mayagoitia asistieron al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa a impartir conferencias relacionadas con las temáticas referidas.
 - Conferencia sobre aspectos relevantes del amparo administrativo en su Nueva Ley, celebrada el 9 de abril de 2013.
 - El 18 de abril de 2013, se llevó a cabo la conferencia Modelos y sistemas de control de la constitucionalidad en México.
 - Se tiene programado para el 21 de octubre de 2013 el Seminario en materia de Teorías Jurídicas Contemporáneas y sus implicaciones en el marco del Control Difuso de Constitucionalidad y Convencionalidad.
2. Durante el año se ha invitado a las Magistradas y Magistrados del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa a formular sentencias con perspectiva de género y realizando un control de convencionalidad cuando lo juzguen pertinente. Al respecto, se detectó que, particularmente en materia de pensiones de los trabajadores al servicio del Estado, frecuentemente se pronuncian sentencias que reiteran el derecho de los viudos o viudas a percibir al mismo tiempo que perciben pensiones como trabajadores de esta categoría, las que les correspondan por haber perdido a sus respectivos cónyuges.
- 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. **Firma de Carta Compromiso**, en la que se incorporan los principios del Pacto, entre los cuales, expresamente, se encuentran las recomendaciones para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual. Con esta firma, desde el mes de enero de 2012, todos y cada uno de las y los Magistrados que integran el Pleno Jurisdiccional y la Junta de Gobierno y Administración, las y los Magistrados de las Salas Regionales Metropolitanas, Especializadas y Foráneas de este Tribunal, así como el personal operativo, administrativo y jurisdiccional del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa se comprometen a observar y dar cumplimiento al Código de Ética y a los principios del Pacto.
- 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. **Centro de Estudios Superiores en materia de Derecho Fiscal y Administrativo**, a fin de que el personal jurisdiccional del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa se mantenga ampliamente capacitado y se estimule igualmente su superación profesional, así

como sensibilizar y capacitar sobre los avances en las materias de los juicios a su cargo, incluyendo las materias de control difuso de la constitucionalidad y de convencionalidad, que constituyan una herramienta fundamental para poder juzgar con perspectiva de género, se cuenta con un espacio físico y de medios electrónicos que permiten un acceso a los cursos y conferencias en horarios accesibles y sin límite de cupo.

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

1. **Revisión y análisis de las Condiciones Generales de Trabajo**, que llevará a cabo la Dirección General de Recursos Humanos y la Secretaría Operativa de Administración del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, durante los próximos meses de octubre y noviembre de 2013, a fin de integrar a las mismas el compromiso de este Órgano Jurisdiccional de eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre hombres y mujeres.

I.1.6. 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 Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, se cuenta con tres médicos que atienden permanentemente a las y los trabajadores de este Órgano Jurisdiccional.

I.1.8. 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. Existe un espacio destinado, dentro de la Torre "O" del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, para que las y los empleados puedan consumir los alimentos que ellos mismos se allegan, a fin de eficientar los horarios destinados a la hora de la comida.

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

I.3.1. 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. La Dirección General de Recursos Humanos y la Secretaría Operativa de Administración del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, en los meses de octubre y noviembre de 2013, efectuará la revisión y análisis de las Condiciones Generales de Trabajo, tomando en cuenta los criterios de género eficaces para revertir significados sociales y culturales. Con el propósito de integrar a las Condiciones Generales de Trabajo el compromiso de eliminar desigualdades y evitar discriminación entre hombres y mujeres, el plan de revisión prevé desarrollar, implantar y mantener acciones afirmativas a favor del personal para superar la inequidad cuantitativa y cualitativa con la participación de mujeres y hombres en el ámbito

laboral, e identificar obstáculos que impidan su desarrollo en condiciones de igualdad dentro del Tribunal Federal.

I.3.3. Eliminación de códigos de vestimenta asociados a estereotipos de género.

1. Dentro de las prestaciones con que cuentan el personal operativo y de enlace del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, se encuentra la de proporcionarles uniformes y vestuario que se adquiere por licitación. Con esta medida se busca eliminar cualquier medida que tienda a incorporar código de vestimenta asociado a estereotipos de género y anualmente se realizan encuestas relacionadas con lo apropiado y la calidad de las prendas que se entregan.

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

1. En las acciones programáticas presupuestales que realiza la Secretaría Operativa de Administración del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa se tienen presentes las acciones que en materia de equidad de género deben prevalecer para cumplir con el Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México.

Apartado V. Tribunales Contencioso-Administrativos locales.

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

1. Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México

- El 8 de marzo del 2013, para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, **los Órganos Impartidores de Justicia del Estado de México se adhirieron al Pacto** para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, el cual fue suscrito por los Titulares de los Órganos de Justicia, dentro de los cuales destaca la labor del Tribunal Superior de Justicia del Estado, del Tribunal Electoral, del Tribunal Estatal de Arbitraje, Juntas de Conciliación y Arbitraje y del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México**, comprometiéndose a realizar distintas acciones que tiendan hacer una realidad su objeto primordial, introducir la Perspectiva de Género en los Órganos Jurisdiccionales. En cumplimiento a dicho Pacto y en seguimiento a la implementación y ejecución de acciones, se llevaron a cabo distintas reuniones con los titulares de los respectivos tribunales que integraron el **Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del Pacto**, en donde se fijaron lineamientos para hacer realidad el objetivo planteado.

- El **Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del Pacto** suscribió Acuerdos a fin de reformar las leyes o reglamentos para crear legalmente Comités de Equidad de Género. Por lo que hace al Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México, integró la **Comisión de Equidad de Género**, que preside el Titular de este Órgano Jurisdiccional como Presidente Honorario, y se integra por una Presidenta, un Secretario y tres Vocales. La integración del Comité de Equidad de Género del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México se publicó en la Gaceta del Gobierno de fecha 31 de mayo de 2013.
- Por cuanto a las **adecuaciones a la normatividad**, se realizaron distintas reuniones de trabajo con el Comité de Legislación del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México para reformar el Código de Procedimientos Administrativos y Reglamento Interior del Tribunal. Con ello, se creó una Sección Tercera al Capítulo Décimo Segundo del Reglamento Interior de este Tribunal para **reglamentar la Comisión de Equidad de Género como Órgano encargado de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación**; se fijaron sus objetivos, destacando la incorporación de la perspectiva de género en los trabajos de planeación, reforma y modernización del Tribunal.

2. Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal:

- El lunes 12 de noviembre de 2012, representantes de los distintos órganos impartidores de justicia del Distrito Federal, con la finalidad de dar seguimiento al Convenio de Adhesión al Pacto, se llevó a cabo la designación del **Comité Interinstitucional de Equidad de Género de los Órganos de Impartición de Justicia del Distrito Federal**, quedando como **Presidente el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal** y como Secretaría Técnica el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal; así mismo, se presentaron las “Reglas de Operación de este Comité.
- El 3 de diciembre del 2012, en las instalaciones del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, se discutieron y aprobaron las **Reglas de Operación del Comité interinstitucional**, así como el **calendario de sesiones ordinarias del Comité**.
- Posteriormente, se discutió y aprobó el **Plan de Trabajo para el año 2013**, junto con su **cronograma**. Es preciso establecer que para la creación del Plan de Trabajo se tomó como base: Programa de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres en los Tribunales Superiores de Justicia Estatales, Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, asesorías del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES-DF) y el programa de capacitación impartido por el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, dirigido a Titulares y Juzgadores de los Órganos de Impartición de Justicia.

B. Evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de todas las acciones y actividades normativas, administrativas, económicas, sociales, culturales y de Justicia

esparcimiento desarrolladas en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su responsabilidad o patrocinio.

1. El **Comité Interinstitucional de Equidad de Género de los Órganos de Impartición de Justicia del Distrito Federal**, que preside el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, revisa temas como la creación del portal de Internet del “Comité Interinstitucional de Equidad de Género de los Órganos de Impartición de Justicia del Distrito Federal”, con fines de transparencia, rendición de cuentas y difusión, así como la propuesta de sistematizar las sentencias de los órganos impartidores de justicia que tengan perspectiva de género, con el propósito de evaluar el impacto de las actividades del Comité y de difundir buenas prácticas.
- C. Realizar 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 **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México** realizó un diagnóstico sobre la situación del personal jurídico y administrativo a fin de hacer más eficiente la impartición de justicia con perspectiva de género, la estabilidad en los ambientes laborales y revisar las políticas laborales para integrar la perspectiva de género en el desarrollo de las actividades jurisdiccionales y las actividades familiares.
- F. Sensibilizar, difundir y formar 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 **Comité Interinstitucional de Equidad de Género de los Órganos de Impartición de Justicia del Distrito Federal**, que preside el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, con apoyo del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, impartirán el **Seminario para la Incorporación de la Perspectiva de Género en los Casos de Violencia contra las Mujeres en la Práctica Judicial**, y el **Curso de Actualización del Marco Jurídico Internacional en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres**, este último para los titulares de los Órganos de Impartición de Justicia. Estos eventos tendrán lugar los días 4, 5, 6, 11, 12, 13, 19, 20, 21 de noviembre y 31 de octubre del 2013, respectivamente.
- G. Sensibilizar y brindar 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. Próximamente se someterá a aprobación del **Pleno del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México el Acuerdo para Crear y Preservar un Ambiente**

de Paz Laboral con Perspectiva de Género, a fin de procurar una cultura de paz que trascienda en el ambiente laboral, entendido no sólo como la ausencia de conflictos sino como un mecanismo en el que se promueva el diálogo y la solución de problemas laborales que inferan en la actitud de los servidores públicos en detrimento de la prestación del servicio público. Además, se propone un programa a través de preguntas anónimas al personal jurídico y administrativo que integran el Tribunal para que de una manera preventiva se evite la práctica de estas conductas y en su caso, se detecten a efecto de canalizarlas de manera inmediata a la Comisión de Género y al Consejo de la Justicia Administrativa para la substanciación del procedimiento disciplinario respectivo.

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

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

I.1.2. 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. Reforma al Reglamento Interior del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México**, Artículo 5 Segundo Párrafo, en relación al horario de labores del Tribunal, para modificarlo de 9:00 a 16:00 horas, privilegiando el trabajo y la organización diaria de las cargas de trabajo de cada área. Esto se hace realidad con trabajo a distancia, sin entorpecer la función jurisdiccional, conservando el horario oficial en las Oficialías de Partes y el establecimiento de guardias que garanticen la atención a los que solicitan la impartición de justicia administrativa.

I.1.4. Adopción de licencias de parentalidad

1. El **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México**, en Sesión de Pleno de fecha 29 de marzo del 2012 y publicado en la Gaceta de Gobierno el 10 de mayo del 2012, aprobó la **ampliación del plazo de la licencia de paternidad** a los servidores públicos del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México, otorgando a los padres de familia que laboran en dicha Institución **diez días hábiles continuos con goce de sueldo**, contados a partir del **nacimiento o adopción** de su hijo o hija, el cual podrá ampliarse en tratándose de enfermedades graves o incapacidades de la hija o hijo recién nacido o de la madre que ponga en peligro su vida, a fin de que puedan disfrutar del nacimiento de sus hijos y compartir las tareas de dicho acontecimiento.
Con esta acción, se reconoce el derecho a la paternidad como derecho fundamental, encaminando esfuerzos desde la normativa hasta el acceso real para gozar de un período de licencia justo que le permita compartir esta responsabilidad mutua.
De igual forma, derivado del fallecimiento de la madre, el padre del recién nacido tendrá derecho a la licencia de maternidad.
Para gozar de estos derechos se establece un procedimiento ágil y sumario con requisitos mínimos de acreditación del supuesto.

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

I.3.2. 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. Entre los principales ejes rectores y como acción principal, en la que ha trabajado el **Comité Interinstitucional de Equidad de Género de los Órganos de Impartición de Justicia del Distrito Federal**, presidido por **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, se encuentra **“Impulsar un marco legal y normativo que promueva la igualdad de género en el ámbito interno de los órganos impartidores de justicia en el distrito federal”**, cuyas principales líneas de acción son: incorporar lenguaje incluyente en todos los documentos y comunicados oficiales e integrar a los manuales operativos los principios de igualdad y no discriminación.

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

1. Entre los principales ejes rectores en los que el **Comité Interinstitucional de Equidad de Género de los Órganos de Impartición de Justicia del Distrito Federal**, que preside el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, ha trabajado y como acción principal es **“Impulsar un marco legal y normativo que promueva la igualdad de género en el ámbito interno de los órganos impartidores de justicia en el distrito federal”**, cuyas principales líneas de acción son: incorporación de los principios de igualdad y no discriminación por razón de género en todos los documentos normativos que rigen la vida interna de cada impartidor e incorporar lenguaje incluyente en todos los documentos y comunicados oficiales.

Apartado VI. Tribunales Electorales Locales.

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

1. El 8 de marzo de 2013, el **Tribunal Electoral del Estado de México**, en conjunto con el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, formalmente suscribió su **adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México**. Con la adhesión al Pacto, este Tribunal está comprometido a realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género y la eliminación de todas las formas de violencia y/o discriminación.
2. El 17 de octubre de 2012, el **Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua**, junto con las Juntas

Locales de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal de Arbitraje del Estado y el Supremo Tribunal del Estado, firma el **Convenio de Adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México**, asistiendo como invitados permanentes la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa y la representación del Poder Judicial de la Federación en el Décimo Séptimo Circuito.

La firma de este instrumento es una herramienta que permite introducir los lineamientos generales para la aplicación de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación en la impartición de justicia.

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

1. El **Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua** colabora en las gestiones correspondientes a la preparación de la **Sexta Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México**, programada a realizarse el 6 de septiembre de 2013 en las Barrancas del Cobre, Chihuahua.

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

1. En mayo de 2013, el **Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua** publicó, en la edición número 20 de la colección jurídica "QUID IURIS", el **artículo *La participación política de la mujer en México: igualdad de jure versus desigualdad de facto***, de la autoría de la Dra. María Leoaba Castañeda Rivas, primera Directora de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

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 14 de septiembre de 2013, se impartirá para todo el personal del **Tribunal Electoral del Estado de México**, la **conferencia *Hagamos de la Equidad de Género una realidad***, misma que se plantea como sesión introductoria del tema, y de los cursos y conferencias específicas derivadas del mismo que se impartirán con posterioridad.
En dicha conferencia, a la que asistirá el personal administrativo y jurisdiccional del Tribunal, destacarán temas referentes a la igualdad, el género y la no discriminación, con el propósito de evitar caer en conductas que traigan consigo el atropello a la dignidad del personal y ambientes laborales con conductas inapropiadas.
2. 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:

- **Conferencia *La participación política de la mujer en México: Igualdad de lere Versus desigualdad de Género***, a cargo de la Dra. María Leoaba Castañeda Rivas, Directora de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. La conferencia, realizada el 17 de octubre de 2012, en el marco de la firma del Convenio de Adhesión al Pacto, estuvo dirigida a servidores públicos, estudiantes y público en general. En ella se realizó un breve relato sobre las diversas circunstancias a las que se ha enfrentado la mujer en la vida política del país y las medidas implementadas para permitir su acceso a cargos públicos de forma efectiva.
 - **Seminario denominado *Temas transversales sobre igualdad de género***, realizado en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión Estatal de Derechos Humanos. El Seminario, llevado a cabo el 21 y 22 de abril del 2012, tuvo como objetivo principal difundir los derechos humanos en sus diversas facetas, en las que destaca la igualdad de género, por lo que se abordaron temas como principios de igualdad y acceso a justicia de las mujeres, conciliación, mujer, familia y trabajo.
 - **Conferencias magistrales *Acciones afirmativas y transversalización de género***, impartidas por el Dr. Francisco Javier Aparicio Castillo y la Mtra. María de los Angeles Corte Ríos, organizadas en colaboración con el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Las Conferencias, celebradas el 14 de mayo de 2013, cumplieron con el propósito de analizar la relevancia de las acciones afirmativas (de carácter temporal) para eliminar cualquier forma de discriminación hacia la mujer y se presentaron parámetros que permiten reconocer la efectividad de estas acciones como mecanismos para la obtención de la igualdad sustantiva.
- 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 26 de septiembre de 2013, el **Tribunal Electoral del Estado de México** llevará a cabo la celebración de la primera **Jornada de Equidad de Género**, la cual se integró con las conferencias ***Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos con Perspectiva de Género***, impartida por la Mtra. Rosa María Álvarez González, investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, y ***Redacción de sentencias con Perspectiva de Equidad de Género***, dirigida por el Mtro. Juan Carlos Silva Adaya, Presidente de la Sala Regional de Toluca del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
Los temas que se abordarán en esta Jornada pretenden aportar al personal del Tribunal herramientas óptimas para aplicarlas en el desarrollo de sus funciones, tanto administrativas como jurisdiccionales según corresponda.

2. El **Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua** organizó dos actividades de formación, dando cumplimiento a esta acción del Pacto:

- **Curso denominado *Justicia Intrapartidista y equidad de género***, impartido por el Dr. Darío Alberto Mora Jurado, capacitador del Centro de Capacitación Judicial Electoral, el 11 de febrero de 2013, dentro del programa de la primera semana de derecho electoral. En colaboración con el Centro de Capacitación del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y el Instituto Estatal Electoral, se realizó este curso para capacitar a las y los funcionarios públicos del Tribunal Estatal Electoral y del Instituto Estatal Electoral de Chihuahua en materia de las legislaciones electorales federal y estatal respecto a la regulación de la paridad de género, así como los diversos criterios emitidos por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- **Curso denominado *Cuotas de género***, impartido por la Mtra. Roselia Bustillo Marín, capacitadora del Centro de Capacitación Judicial Electoral, el 12 de abril de 2013, dentro del programa de la segunda semana de derecho electoral. En colaboración con el Centro de Capacitación del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y el Instituto Estatal Electoral, se realizó este curso para presentar a las y los funcionarios públicos del Tribunal Estatal Electoral y del Instituto Estatal Electoral de Chihuahua el análisis de diversas sentencias emitidas por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación que han servido de base para establecer de forma efectiva la paridad de género en las candidaturas a cargos de elección popular.

3. El **Tribunal Estatal Electoral de Oaxaca** organizó los siguientes eventos en sensibilización y formación en materia de género:

- El 14 de marzo de 2013, este Tribunal organizó un foro denominado ***Los derechos de las mujeres en Oaxaca. Diversas miradas hacia la mujer actual***, en el que participaron la licenciada Sofía Robles Hernández, la licenciada Guadalupe Rodríguez Ortiz y la licenciada Dulce Alejandra García Morlan.
- Del 15 al 19 de abril de 2013, se impartió a los funcionarios de dicho Tribunal, el ***Curso sobre Derechos Humanos, Perspectiva de Género y Derechos Político Electorales***, por parte de la maestra Karolina Monika Gilas y la maestra Roselia Bustillo Marín, del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Dichas expositoras, también impartieron un ***Curso de capacitación en temas de equidad de género, cuotas y acciones afirmativas***, el 29 y 30 de abril y 2 y 3 de mayo.
- El 2 y 3 de septiembre de 2013, se impartirá el curso ***Ciudadanía de Género y Gobernabilidad Democrática***, por el doctor Fernando Rey Martínez del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Igualmente, el 13 de septiembre de 2013, se llevará a cabo el simposio ***Impartición de Justicia Electoral con Perspectiva de Género***, en el que participarán la magistrada

Janine Madelaine Otálora Malassis y la magistrada Mónica Aralí Soto Fregoso, funcionarias del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

- El 15 de octubre, se celebrará la mesa de análisis **Violencia de Género**, que tendrá la participación de la licenciada Iris Santiago Hernández, la contadora pública, Ana Rosa Payán Cervera y la maestra Rossana Elisa Hernandez Dávila del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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 4 de septiembre de 2013, el **Tribunal Electoral del Estado de México** instaurará la **Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia**, designándose mediante acuerdo plenario a sus integrantes. Es relevante la creación de esta Unidad, toda vez que con ello se proveerá al personal que labora en este Tribunal de herramientas para evitar que dentro del entorno laboral se originen conductas inapropiadas de violencia o discriminación, afectando con ello el ambiente laboral.

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. Todas las conferencias impartidas por el **Tribunal Electoral del Estado de México** se realizaron en sus instalaciones -Salón de Plenos-, con el propósito de evitar al personal administrativo y jurisdiccional realice traslados y gastos innecesarios, así como para efficientar el tiempo que dedican a la capacitación y a sus respectivas labores.

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

I.1.4. Adopción de licencias de parentalidad.

1. El 24 de enero de 2013, el **Pleno del Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua** aprobó las **Licencias de Parentalidad**, con las que se pretende que las y los funcionarios de este órgano jurisdiccional ejerzan con mayor plenitud la crianza, cuidado y atención de sus hijos e hijas, involucrándose íntegramente en sus primeros cuidados, lo que permitirá a mujeres y hombres ejercer con plenitud su maternidad y paternidad, coadyuvando a la adopción de enfoques más equilibrados desde el punto de vista del género. En las licencias se reafirman los derechos reconocidos por ley a las madres con motivo de su maternidad, y se ampliaron los derechos del padre para disfrutar de una licencia de paternidad de cinco días hábiles continuos adicionales a los establecidos por la Ley Federal del Trabajo, a partir del

nacimiento o adopción de su hijo o hija.

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. El 4 de septiembre de 2013, como una acción afirmativa, el **Pleno del Tribunal Electoral del Estado de México** acordará conceder al personal administrativo y jurisdiccional hasta **cinco días libres al año, adicionales a los periodos vacacionales legalmente previstos**, para atender exclusivamente asuntos relacionados con sus responsabilidades familiares y de esta manera, reforzar sus vínculos familiares.

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. El 4 de septiembre de 2013, el **Pleno del Tribunal Electoral del Estado de México** emitirá los ***Lineamientos en materia de Equidad de Género y Derechos Humanos, para Prevenir y Erradicar el Acoso Laboral y Sexual, así como la Discriminación.***

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

I.3.4. 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. El **Tribunal Electoral del Estado de México** llevará a cabo:
 - El 6 de septiembre de 2013, la adopción del ***Decálogo para la inclusión del lenguaje no sexista***, con el propósito de sensibilizar a todo el personal para hacer uso del lenguaje incluyente y de respeto, eliminando la violencia contra las mujeres. Este Decálogo es promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres, el gobierno del Estado De México, la Secretaría de Desarrollo Social y el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social.
 - El 18 de septiembre de 2013, la Lic. Miriam Suárez de la Vega, Jefa del Área de Equidad de Género de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Estado de México, impartirá el ***Curso Lenguaje incluyente***, dirigido a todo el personal administrativo y jurisdiccional del Tribunal, para ser aplicado en sus respectivos ámbitos de competencia.

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

1. El 6 de mayo de 2013, se presentó la redacción del Reglamento Interno del **Tribunal Electoral del Estado de México**, bajo los parámetros de un lenguaje incluyente y no sexista. Una vez analizado y discutido ampliamente, fue aprobado por unanimidad por los integrantes del Pleno. Es relevante esta modificación, toda vez que con ello se cuenta con una herramienta más para evitar que se originen situaciones negativas que traigan consigo violencia o discriminación en el ámbito laboral del Tribunal.

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

NO SE RECIBIÓ EL INFORME CORRESPONDIENTE

Apartado VIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

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

1. La **Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca** llevó a cabo la introducción la perspectiva de género en el desempeño de sus funciones, a través de:
 - **Firma de Adhesión al Pacto para introducir la perspectiva de género**, celebrada el 8 de marzo de 2013, junto con el Tribunal Superior de Justicia del Estado, el Tribunal Electoral Estatal, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco.
 - **Aprobación de la aplicación de la perspectiva de género en los artículos 5, 6 y 7 del Reglamento Interior del Comité de la Junta Local**. Se aprobó el 10 de julio de 2013 y fue publicada en la Gaceta de Gobierno del día 20 de julio de 2013.

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

I.1.1. Reorganización de las tareas internas de modo tal que permita el ajuste de la jornada laboral a los parámetros temporales legalmente previstos.

1. En 2012, la **Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca** llevó a cabo la **reducción de jornada laboral** de 8:00 a 17:00 hrs. a un horario de 8:00 a 16:00 hrs., a fin de equilibrar el desempeño de las labores del personal con el horario de alimentos y convivencia familiar.

I.1.2. 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. En 2012, la **Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca** eliminó las **guardias nocturnas** del personal jurídico y administrativo, a través una mejor organización de las funciones del personal.

I.1.4. Adopción de licencias de parentalidad.

1. Desde 2012, la **Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca** otorga Licencias de Parentalidad, ya que desde entonces se encuentran previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

I.1.7. 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. Desde 2012, la **Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca** otorga esta prestación, ya que está prevista en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del ISSEM para los trabajadores sindicalizados y para el personal de confianza; sin embargo, queda a discreción del titular.

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

I.3.4. 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. El 8, 9 y 10 de octubre de 2013, la **Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca** presentará el **proyecto de difusión del Decálogo para la inclusión del lenguaje no sexista**.

Apartado IX. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

1. El 26 de junio de 2013, el **Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje** firmó un **Convenio General de Colaboración con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos**, con el propósito de desarrollar acciones de capacitación y promoción en Derechos Humanos, que

estará vigente del 2013 al 2018. Los cursos, talleres, diplomados, seminarios, foros, conferencias que se programen, serán con la finalidad de consolidar la cultura sobre los derechos fundamentales, así como proporcionar conceptos básicos y metodología para aplicar los instrumentos internacionales que México ha ratificado sobre la materia, que genere una reflexión jurídica de cómo juzgar con perspectiva de género y aplicar ex officio el control difuso de constitucionalidad y convencionalidad.

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. **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2013**, en colaboración con la Secretaría de Gobernación. En esta encuesta participa todo el personal adscrito al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de poder identificar las áreas de oportunidad para la mejora continua del ambiente laboral. Los resultados se entregarán el próximo año.

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

1. Derivado de la presentación del Protocolo para juzgar con perspectiva de género que llevó a cabo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el **Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje** difundió entre las y los servidores públicos dicho documento, y compartió el sitio relacionado en su página de internet www.tfca.gob.mx. Esta actividad de difusión se realiza con la finalidad de que las y los servidores públicos del Tribunal Federal tengan conocimiento de los objetivos y elementos esenciales que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha implementado sobre el tema de cómo juzgar con perspectiva de género, impartiendo justicia al amparo del nuevo orden constitucional mexicano.

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 la finalidad de contribuir a la sensibilización y formación del personal del **Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje** sobre qué es género, así como la importancia de aplicar la perspectiva de género tanto en la vida cotidiana como en la función jurisdiccional y administrativa que tienen a su cargo, se organizaron diversas actividades en coordinación con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la Secretaría de Gobernación, Ministros y Ministras en retiro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, investigadores, académicos y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba.
 - Del 23 al 26 de octubre, 8 y 9 de noviembre de 2012; así como el 4, 5, 11 y 12 de abril de 2013, se impartieron **cursos de sensibilización sobre el tema de género**.

- En los meses de octubre y noviembre de 2012 y de abril y mayo de 2012, se lleva a cabo el **Ciclo de Cine con Perspectiva de Género**, en el que se proyectaron las películas: El Encanto del Erizo, Te doy mis ojos, Kinky Boots (Pisando fuerte), Made In Dagenham y La Dama de Hierro.
- Los días 20 de marzo, 24 de mayo, 26 de junio y 5 de julio de 2013, en el marco del 50 Aniversario del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se llevaron a cabo **diversas conferencias** bajo los temas: Antecedentes y modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y sus implicaciones como legislación supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la participación de la Dra. Carolina Ortiz Porras, Coordinadora de Actividades Procesales del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; La Reforma Laboral en su aspecto sustantivo, a cargo del Dr. Ricardo Martínez Rojas, socio del Despacho Baker & MacKenzei; La Reforma Laboral en su aspecto adjetivo, impartida por el Lic. Gary Jorge Pérez Grijalva, Secretario General de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; Nueva Ley de Amparo y la Protección de los Derechos Humanos, impartida por el Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea; El Régimen Laboral de los Organismos Descentralizados a Nivel Federal y Local, a cargo del Ministro José Fernando Franco González Salas; Código de Ética Judicial, con la participación del Ministro en retiro Mariano Azuela Güitrón; Los Derechos Humanos en el México actual, impartida por el Dr. Héctor Fix-Zamudio; La Reforma Constitucional del 10 de junio de 2011 en Materia de Derechos Humanos, a cargo del Dr. Raúl Plascencia Villanueva; Reforma Constitucional en Materia de Derechos Humanos, impartida por Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo, e Independencia Jurisdiccional, a cargo del Ministro en retiro Juan Díaz Romero.
- Asimismo, el 8 de marzo de 2013 se llevó a cabo la celebración del Día Internacional de la Mujer, con la exposición de la obra artística: "Todas somos una misma mujer", de la Arquitecta Sylvia Santillán. El evento tuvo la finalidad de difundir la cultura de género e igualdad.
- El próximo 3 de septiembre de 2013, se llevarán a cabo dos conferencias magistrales: *Temas y Problemas de la Jurisdicción Interamericana sobre Derechos Humanos*, impartida por el Dr. Sergio García Ramírez, y *La Importancia de los Convenios de la OIT para un Mundo de Trabajo en Transformación*, a cargo del Sr. Thomas Wissing.

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. Durante la Sesión Ordinaria del Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje del 2 de octubre de 2012, se creó el **Comité de Equidad de Género**, cuya finalidad es cumplir con las obligaciones de garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales y hacer efectivo el principio de igualdad, así como buscar la modificación de prácticas y políticas institucionales que puedan ser constitutivas de

discriminación o de violencia por razón de género. El Acuerdo Plenario fue publicado en el Boletín Laboral Burocrático el 10 de octubre de 2012. Entre sus funciones, el Comité brinda orientación al personal adscrito al Tribunal Federal sobre los temas de acoso y hostigamiento laboral y sexual.

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

I.1.2. 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. En las **Condiciones Generales de Trabajo** que rigen al interior del Tribunal Federal, se ha establecido que el horario de labores es de lunes a viernes de las 8:30 a las 14:30 horas, y los sábados y domingos son días de descanso, con el objeto de favorecer la convivencia familiar y eficientar el tiempo de la jornada laboral. El horario se aplica sin distinción del sexo, edad o condición social.

I.1.6. 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 cuenta, dentro de sus instalaciones, con un **consultorio médico** que brinda servicios de atención médica básica de manera oportuna al personal adscrito, sin distinción alguna de jerarquía, edad, condición o sexo, y con un alto sentido de responsabilidad y ética profesional.

I.1.7. 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. Las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje prevén la concesión de 12 días económicos al personal sindicalizado.

I.1.8. 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. Con apoyo de la Secretaría de Gobernación, el personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en su sede principal, cuenta con el servicio de comedor en determinados horarios, permitiendo que se haga uso efectivo de los tiempos durante la jornada laboral. El servicio que se proporciona es gratuito y sin distinción del sexo y jerarquía.

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

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. Constantemente se hacen recordatorios (actividades de formación, sensibilización y difusión) a las y los impartidores de justicia del Tribunal Superior Agrario y de los Tribunales Unitarios Agrarios para que lleven a cabo la aplicación de medidas tendientes para juzgar con perspectiva de género. Como resultado de lo anterior, se reconoce la perspectiva de género en la elaboración de sentencias.

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. En el periodo que comprende el presente informe, los Tribunales Unitarios Agrarios han llevado a cabo la difusión de diversas publicaciones que pugnan por el respeto a la dignidad humana.

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. 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. Desde abril de 2005, el personal del Tribunal Superior Agrario cuentan con servicios de atención médica, incluyendo acceso a medicamentos para las y los trabajadores y sus familiares; por este mismo conducto se implementan campañas de detección temprana de enfermedades crónico degenerativas.

Apartado XI. Tribunales Burocráticos de Conciliación y Arbitraje.

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

1. El 8 de marzo, el **Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México**, junto con el Tribunal Superior de Justicia del Estado de México, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México, el Tribunal Electoral del Estado de México, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco **firmó del Convenio de Adhesión al Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México.**

Por primera ocasión a nivel estatal, se agrupan los principales órganos impartidores de justicia del Estado de México, a fin de adherirse al Pacto, lo que implica un trabajo conjunto mediante el diseño y aprobación de políticas y estrategias que fomenten no sólo el emitir resoluciones con perspectiva de género, sino también incluir la perspectiva de género en el quehacer diario de nuestros servidores públicos. Por ejemplo, se ha dado inicio al análisis de los ordenamientos y de las disposiciones reglamentarias, a fin de detectar cuáles son las debilidades y fortalezas en materia de perspectiva de género, y en qué rubros hay que redireccionar los objetivos y las metas.

- 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. De abril a septiembre de 2013, se llevó a cabo el **Análisis estadístico en relación a la edad y género de los servidores públicos adscritos al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México y sus Salas Auxiliares y sus Salas Auxiliares.**

Con este estudio se identificó la proporción de hombres y mujeres que laboran en este Tribunal y sus Salas Auxiliares: las servidoras públicas representan el 62%, en tanto que los servidores públicos representan el 38%. Misma actividad se realizó con los integrantes del Pleno, en donde las cifras son a la inversa, hombres 77% y mujeres 23%.

Con los resultados del análisis se determinarán estrategias de contratación de personal que nos permita no sólo ponderar las habilidades y aptitudes de las personas que solicitan empleo, sino también incluir esta nueva perspectiva de género, con fines incluyentes y no discriminatorios.

- 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 **Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México** tiene una persona matriculada en la segunda edición del **Curso Reforma en Derechos Humanos y Nuevo Control de Constitucionalidad**, que imparte la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del 30 de septiembre al 18 de noviembre de 2013.

Dada la naturaleza de este órgano de control interno, el curso permitirá conocer en qué consiste el nuevo control de convencionalidad derivado de la reforma constitucional en

derechos humanos y el impacto que pudiera tener en materia laboral burocrática. El objetivo fundamental es que esta persona involucrada directamente con los temas de perspectiva y equidad de género, y quien funge como suplente del Presidente del Tribunal ante el Comité Estatal de Seguimiento e Implementación del Pacto, determine la forma en que debe ser transmitida a los compañeros para que sus actividades jurídicas se vean fortalecidas.

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. 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 **Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México** trata de evitar que el personal jurisdiccional y administrativo se quede a trabajar después de concluida el horario de la jornada laboral; para ello, se busca eficientar el trabajo dentro de los horarios laborales y se suprimió la existencia de guardias, siendo los mandos medios y superiores las únicas personas que realizan guardias en la Oficina del C. Secretario del Trabajo, previa calendarización.

I.1.3. 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. Dada la naturaleza de los servicios que presta el **Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México**, no ha sido posible implementar esta política como tal; sin embargo, se han comisionado a las y los servidores públicos a un lugar diferente de su adscripción, atendiendo a su lugar de residencia. Con la implementación de Comisiones se favorece que la o el servidor público no tenga que trasladarse grandes distancias para llegar a su centro de trabajo, apoyando su economía y el tiempo que puede dedicarle a la realización de actividades personales.

I.1.4. Adopción de licencias de parentalidad.

1. El **Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México** y sus **Salas Auxiliares** atienden el **Manual de Normas de Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal**, normatividad que prevé el otorgamiento de una **licencia por 5 días hábiles con goce de sueldo, en el caso de nacimiento o adopción**, a todos los padres trabajadores.

I.1.7. 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. El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México y sus Salas Auxiliares atienden el Manual de Normas de Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal, normatividad que prevé que el personal sindicalizado podrá disponer durante todo un año, de hasta **18 días económicos para atender asuntos personales**, y en caso de que no los utilice, se le pagarán hasta 16 días de sueldo. Tratándose de personal de confianza, el trámite y autorización depende de cada una de las dependencias de gobierno. En el caso del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, las y los servidores públicos de confianza gozan de ese mismo beneficio, excepto en lo que corresponde al pago de hasta 16 días de sueldo en caso de que no pidan permisos.

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	8 – 72%
B. Evaluación del impacto en términos de género de las actividades desarrolladas en las instalaciones de los órganos de justicia	5 – 46%
C. Realización de diagnósticos sobre impartición de justicia con perspectiva de género y ambientes laborales libres de discriminación	7 – 63%
D. Promoción de investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia	5 – 46%
E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación	5 – 46%
F. Difusión y formación en la aplicación de tratados internacionales de derechos humanos y argumentación jurídica desde la perspectiva de género	9 – 81%
G. Sensibilización y otorgamiento de herramientas para atender el hostigamiento laboral y sexual	7 – 63%
H. Realización de tareas de sensibilización y capacitación en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal	4 – 36%
I. Revisión de las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género	
I.1. Establecimiento de políticas para promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares	10 – 91%
I.2. Creación de mecanismos eficientes contra conductas de acoso y hostigamiento laboral y sexual	6 – 55%
I.3. Desarrollo de políticas orientadas a luchar contra los estereotipos de género	7 – 63%
I.4. Establecimiento de acciones afirmativas en la carrera judicial	0 – 0%
I.5. Uso de lenguaje incluyente en la normativa interna y los documentos oficiales.	4 – 36%
J. Destinación de un monto particular de presupuesto para llevar a cabo acciones en materia de equidad de género	4 – 36%

Conclusiones

PRIMERA. A tres años de haberse firmado el Pacto, merece ser reconocido el interés y el esfuerzo realizado, por parte de los distintos órganos que conforman la AMIJ, para implementarlo.

El presente informe cuenta con **información de diez de los once Apartados de la AMIJ** y se conforma con **datos que proporcionaron dieciocho órganos de impartición de justicia**, un Apartado y siete órganos más que la edición anterior.

SEGUNDA. El presente informe evidencia el **compromiso por fortalecer la transversalización de la perspectiva de género** en cada órgano impartidor de justicia, mediante diversas acciones, entre las que destacan:

- Difusión y formación en la aplicación de tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género.
- Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales.
- Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación del personal jurisdiccional y administrativo.
- Adopción de licencias de parentalidad.
- Sensibilización y creación de herramientas para atender el tema de acoso y hostigamiento laboral y sexual.
- Promoción del ejercicio compartido de las responsabilidades familiares.
- Elaboración de diagnósticos que identifican áreas de oportunidad para la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito administrativo y jurisdiccional.

Muchas de estas acciones se realizan 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.**

TERCERA. Contabilizando el número de órganos y el número de Apartados que reportan actividades, la promoción del ejercicio compartido de responsabilidades familiares se establece como la acción de mayor cumplimiento, seguido por la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales y la difusión y formación para la aplicación de tratados internacionales y la argumentación con perspectiva de género.

Las acciones que presentan menor avance, al contabilizar por órganos informantes, son las que se refieren al establecimiento de acciones afirmativas en la carrera judicial, la flexibilidad laboral y la suscripción de contratos laborales con criterios de género. Si se refiere al número de Apartados, las acciones con menor implementación son las que se refieren a la carrera judicial, la adopción de medidas que promuevan la flexibilidad laboral, el uso de lenguaje incluyente en la normativa interna y documentos oficiales, así como la evaluación de impacto y la disposición presupuestal para llevar a cabo acciones en materia de equidad de género.

CUARTA. En el periodo de 2011, las acciones reportadas se relacionaban con la difusión del Pacto; para 2012, el reporte se centró en acciones relacionadas con la elaboración de diagnósticos que apoyaran la identificación de áreas de oportunidad para institucionalizar la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia. Este año, el informe adquiere otro matiz: se presentan actividades relacionadas con la revisión e incorporación de políticas laborales para la igualdad, la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales y la formación en la aplicación de tratados internacionales de derechos humanos y para la argumentación jurídica desde la perspectiva de género.

QUINTA. 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 que el órgano de impartición de justicia destine un monto particular de presupuesto para llevar a cabo acciones en materia de igualdad de género y un mayor número de acciones implementadas en la materia.

APARTADO		NÚMERO DE ACCIONES ESTABLECIDAS EN EL PACTO EN LAS QUE SE REPORTA AVANCE
I. Suprema Corte de Justicia de la Nación		10
II. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación		7
III. Tribunales Superiores de Justicia	Estado de Chiapas	10
	Distrito Federal	9
IV. Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa		8

Por lo general, se observa que ocurre lo contrario en ausencia de un monto particular de presupuesto:

APARTADO		NÚMERO DE ACCIONES ESTABLECIDAS EN EL PACTO EN LAS QUE SE REPORTA AVANCE
III. Tribunales Superiores de Justicia	Estado de Campeche	2
	Estado de Hidalgo	5
	Estado de San Luis Potosí	2
	Estado de Zacatecas	1

V. Tribunales Contencioso-Administrativos locales	Distrito Federal	4
	Estado de México	4
VI. Tribunales Estatales Electorales	Estado de Chihuahua	6
	Estado de México	6
	Estado de Oaxaca	1
VIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	Del Valle de Toluca	2
IX. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje		6
X. Tribunales Agrarios		3
XI. Tribunales Burocráticos de Conciliación y Arbitraje		4

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 otorgar un monto particular de presupuesto para llevar a cabo acciones en materia de igualdad de género.

SEXTA. 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.

SÉPTIMA. Si bien aún hay mucho por hacer para cumplir con el Pacto, en 2013 se detecta un importante avance. La Secretaría Técnica del Comité de Seguimiento y Evaluación felicita el compromiso de todos los Apartados de la AMIJ con el Pacto y agradece que hayan hecho posible la presentación de este tercer informe.