

Documentos Rectores

Índice

Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México 2010.....	3
Reglas de Operación del Comité de Seguimiento y Evaluación del “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México” 2010.....	14
Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México 2015.....	24
Reglas de Operación del Comité de Seguimiento y Evaluación del “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México” 2015.....	35

Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México

2010

PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

PREÁMBULO

Las instituciones de impartición de justicia en México tienen la obligación de garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales y hacer efectivo el principio de igualdad, tal como lo estipulan los artículos primero y cuarto constitucionales. Asimismo, está en su deber incorporar los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano, en su labor jurisdiccional, de acuerdo con la jerarquía normativa asignada por el artículo 133 constitucional.

Al firmar y ratificar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), el Estado mexicano se obligó a eliminar las diferencias arbitrarias, injustas o desproporcionadas entre mujeres y hombres en razón de su sexo o género, tanto en el acceso a la justicia como en los procesos y las resoluciones judiciales.

La CEDAW señala que la discriminación contra las mujeres, tanto en la ley como en los diversos actos en que ésta se aplique, debe ser examinada no sólo desde su objeto o propósito, sino también de acuerdo con el resultado de su aplicación. Así, una ley será “discriminatoria por resultado” cuando su aplicación u operación provoque un impacto diferenciado en hombres y mujeres, en razón del arreglo social en torno al género, que se traduzca en una diferencia injusta, arbitraria o desproporcionada.

Particularmente, en su artículo 2, inciso c), la CEDAW obliga a los tribunales nacionales a:

“c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.”

Desde la perspectiva de género, el papel de quien aplica el derecho es fundamental y de gran responsabilidad social, puesto que las normas contienen siempre un margen de interpretación y, por tanto, las resoluciones judiciales participan en el proyecto democrático de la eliminación de la desigualdad y la discriminación.

Por otra parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará) obliga a las instituciones gubernamentales, entre ellas a las autoridades judiciales, a adoptar, entre otras, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

En este sentido, los órganos jurisdiccionales quedan obligados a garantizar espacios laborales libres de violencia. Para lo anterior, deben adoptar mecanismos y políticas institucionales de prevención y sanción de conductas como el acoso y el hostigamiento laboral y sexual, entre otras.

Partiendo de dichos compromisos, la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ), dando cumplimiento a los objetivos y fines establecidos en sus estatutos, propone como una forma de hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, la adopción del presente Pacto con el fin de establecer los lineamientos generales que permitan introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México.

Con ello, la AMIJ reafirma su compromiso de propiciar una impartición de justicia libre de discriminación por razón de sexo o género, y de promover la generación de ambientes laborales libres de violencia al interior de los órganos de impartición de justicia.

El Pacto indica en su primer capítulo sus objetivos y a quién va dirigido; en el segundo y tercero, expone los principales conceptos y estrategias en torno a la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito jurisdiccional y en la vida institucional de los órganos de impartición de justicia; en el cuarto, establece las medidas necesarias para introducir la perspectiva de género en dichas instancias; y en el último presenta un mecanismo de seguimiento y evaluación a la implementación y ejecución de las acciones mencionadas.

Es importante destacar que introducir la perspectiva de género en las labores jurisdiccionales y administrativas de los órganos de impartición de justicia no implica, en ninguna medida, la preferencia incondicional hacia alguno de los sexos, ni compromete la imparcialidad judicial.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, la AMIJ propone la adopción del presente Pacto que tiene como objetivo establecer los lineamientos generales para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México, así como crear un mecanismo de seguimiento y evaluación de la aplicación de dichos lineamientos generales.
2. Este Pacto está dirigido al personal adscrito a los diversos órganos de justicia en México y a quienes, con cualquier carácter, actúen en auxilio de la función jurisdiccional y administrativa de los mismos.

CAPÍTULO II CONCEPTOS

3. *Perspectiva de género.* Categoría de análisis que permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas según dichas asignaciones, relaciones de poder y diferencias; y establece una estrategia adecuada para evitar el impacto de la discriminación en casos específicos.
4. *Estereotipos de género.* Ideas heredadas de carácter cultural según las cuales ciertas características, capacidades, conductas o funciones son propias del género femenino y otras del género masculino. El recurrir a estereotipos de género provoca o coadyuva al mantenimiento de obstáculos que impiden a mujeres y a hombres gozar de una verdadera igualdad de oportunidades y refuerza su permanencia en roles que les han sido tradicionalmente asignados. En el caso de las mujeres, estos roles han sido valorados de forma inferior a los desempeñados por los hombres.
5. *Discriminación.* Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en raza, color, sexo, idioma, religión, discapacidad, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; que tiene por objeto o por resultado anular o menoscabar el

reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas.

6. *Igualdad de trato.* Inexistencia de toda discriminación tanto directa como indirecta hacia las personas, cualquiera que sea la forma utilizada para ello. Existe *discriminación directa* cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de otras circunstancias. Existe *discriminación indirecta* cuando un acto, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica a una persona o población en razón de su pertenencia a un grupo determinado. No serán discriminatorios los actos, criterios o prácticas que sean parte de iniciativas destinadas a acelerar el avance hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como las acciones afirmativas.

7. *Acciones afirmativas.* Son medidas cuyo fin es acelerar el camino hacia la participación en condiciones de igualdad de cierto grupo desaventajado en el ámbito político, laboral, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito. Suelen concebirse como medidas de carácter temporal, aunque el período en que deben ser sostenidas para permitir que surtan efecto puede ser notablemente prolongado.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) en su Recomendación General número 25, considera la aplicación de las medidas de acción afirmativa no como una excepción a la regla de no discriminación, sino como parte de una estrategia necesaria para lograr la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

8. *Licencia de parentalidad.* Medida de igualdad sustantiva que consiste en un permiso, tanto para hombres como para mujeres, para ausentarse temporalmente del trabajo a fin de gozar de un tiempo de adaptación después del nacimiento o adopción de un hijo o hija, más allá de la licencia por maternidad, asociada con la incapacidad por embarazo, ya contemplada en la legislación nacional. Esta medida garantiza la igualdad de trato al eliminar la discriminación contra los padres varones, quienes tradicionalmente no han gozado de dicho beneficio, y también aminorar la discriminación estructural contra las mujeres, basada en la asunción de que ellas, son en mayor medida, las responsables de la crianza y el cuidado de las y los hijos.

9. *Ambiente laboral libre de violencia y discriminación.* Situación laboral que permite y propicia el desarrollo profesional, emocional y psicológico de las personas basado en el respeto a su dignidad e integridad personal.

10. *Acoso y hostigamiento laboral.* Conductas o comportamientos que pretenden atentar contra la reputación de la víctima o contra el ejercicio de su trabajo, y que traten de manipular la comunicación e información con los demás compañeros, compañeras o mandos superiores. Dichas conductas tienen como resultado daños a la salud laboral y a la dignidad de la persona trabajadora.

11. *Acoso y hostigamiento sexual.* Comportamientos u observaciones de tono sexual tales como contacto físico, insinuaciones, exhibición de pornografía, o exigencias sexuales, verbales o de hecho. Esta conducta es discriminatoria y llega a ser un problema de salud o seguridad cuando la persona que lo vive tiene motivos para creer que su negativa puede causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o incluso cuando crea un medio de trabajo hostil. Se pueden distinguir dos tipos básicos de acoso sexual: el *chantaje sexual* en donde las relaciones sexuales son solicitadas como mecanismo para evitar represalias o como instrumento para obtener beneficios, y el *acoso y hostigamiento sexual ambiental*, el cual se refiere a la creación de un clima intimidatorio, hostil o humillante.

CAPÍTULO III

ESTRATEGIAS

12. *Juzgar con perspectiva de género.* Implica cuestionar la neutralidad de las normas, a pesar de estar escritas en un lenguaje “imparcial”; invita a examinar la concepción de sujeto que les subyace y las visiones estereotípicas que aducen o sostienen, así como deducir el impacto diferenciado de las normas para determinados sujetos y contextos. Por otra parte, demuestra que el enfoque jurídico formal no resulta suficiente para lograr la igualdad.

Para juzgar con perspectiva de género, es necesario combinar lo anterior con la aplicación de los estándares más altos de protección de los derechos de las personas, los cuales se encuentran en diversas fuentes, tales como el ordenamiento constitucional, los tratados internacionales de derechos humanos, las leyes vigentes y la jurisprudencia derivada de los tribunales nacionales y las cortes internacionales. Todo ello con el fin de respetar la dignidad humana y hacer efectivos los derechos humanos de hombres y mujeres.

Impartir justicia con perspectiva de género constituye un compromiso ético y social para los órganos de impartición de justicia, lo cual implica la incorporación de dicha perspectiva como categoría de análisis en la resolución de los asuntos jurisdiccionales, sin menoscabo de la independencia e imparcialidad judicial.

13. *Institucionalización de la perspectiva de género.* Consiste en la incorporación del análisis de género en los procesos de capacitación de quienes desempeñan labores jurisdiccionales y administrativas, en la adopción de unidades especializadas en materia de género en la estructura orgánica de las diversas instancias de impartición de justicia con el mismo propósito cuando ello se estime necesario, y en el diseño de la estructura orgánica y de las reglas generales sobre el desempeño de las actividades que cotidianamente se desarrollan en los órganos impartidores de justicia.

14. *Transversalización de la perspectiva de género.* Se refiere a la incorporación de criterios de igualdad y no discriminación en la estructura orgánica, la planeación, el diseño y la adopción de políticas públicas en la vida institucional y laboral de los órganos de impartición de justicia. Exige valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe en el contexto de las actividades normativas, administrativas, económicas y culturales o recreacionales que se desarrollen en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su ámbito de responsabilidades.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

15. Acciones a través de las cuales se introducirá la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia:

- A. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.
- B. Evaluar 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.
- 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.
- D. Promover investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia.

- E. Incorporar la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.
- 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.
- 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.
- 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.
- I. Revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género, como por ejemplo:
 - I.1. Establecer políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Estas políticas incluirán, al menos:
 - la reorganización de las tareas internas de modo tal que permita el ajuste de la jornada laboral a los parámetros temporales legalmente previstos;
 - la adopción de políticas que eviten la permanencia innecesaria del personal en las oficinas de los órganos impartidores de justicia con el fin de favorecer la conciliación entre la vida privada y laboral;
 - 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;

- la adopción de licencias de parentalidad;
- 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;
- la provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de atención médica básica para el personal y los menores a su cargo;
- 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.
- el establecimiento de servicios de comedor que ayuden a las personas trabajadoras de los órganos impartidores de justicia a hacer un uso más efectivo de su tiempo durante la jornada laboral.

I.2. Crear 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.

I.3. Desarrollar políticas específicamente orientadas a luchar contra los estereotipos de género. Estas políticas incluirán, al menos:

- 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;
- la revisión cuidadosa de todos los mecanismos de difusión y comunicación social de los órganos impartidores de justicia con el objetivo de evitar o revertir discursos o expresiones marcados por estereotipos de género;
- la eliminación de códigos de vestimenta asociados a estereotipos de género, y

- 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.

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

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

Para la adecuada implementación de estas medidas, cada órgano impartidor de justicia deberá destinar un monto particular de su presupuesto.

CAPÍTULO V

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

16. Con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en el presente Pacto, se crea el Comité de Seguimiento y Evaluación.

17. Cada Apartado de la AMIJ deberá designar a una persona representante encargada del seguimiento y evaluación de los compromisos asumidos en este Pacto.

18. Las personas designadas integrarán, de forma honorífica, el Comité de Seguimiento y Evaluación, el cual estará encargado de la implementación de los compromisos del Pacto.

19. El Comité de Seguimiento y Evaluación:

- Se reunirá una vez por año y elaborará sus reglas de operación, en las cuales se incluirán los incentivos para quienes cumplan y las sanciones para quienes incumplan lo establecido en este Pacto.
- Realizará un informe anual en el que reporte y evalúe las acciones implementadas por los órganos impartidores de justicia en cumplimiento a los compromisos asumidos en este Pacto.

Dicho informe deberá ser público con el fin de abonar a la transparencia y mostrar abiertamente los resultados de la implementación de este Pacto por parte de los órganos de impartición de justicia.

- Tendrá a su cargo la revisión del Pacto cada dos años.

20. El Comité de Seguimiento y Evaluación organizará foros para promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación entre los apartados de la AMIJ, en cuanto a sus experiencias en la implementación de los acuerdos del presente Pacto.

21. La Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación fungirá como *Secretaría Técnica* del Comité de Seguimiento y Evaluación, y dará asesoría para el diseño e implementación de los proyectos que deriven de este Pacto.

**Reglas de Operación del
Comité de Seguimiento y
Evaluación del “Pacto para
Introducir la Perspectiva de
Género en los Órganos de
Impartición de Justicia en
México”**

2010

Reglas de Operación del Comité de Seguimiento y Evaluación del “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”

En cumplimiento a lo establecido en el capítulo V del “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, el Comité de Seguimiento y Evaluación de dicho Pacto emite las siguientes:

REGLAS DE OPERACIÓN

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con los artículos 1º y 4º constitucionales, las instituciones de impartición de justicia en México tienen la obligación de garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales dando cumplimiento al principio de igualdad. Asimismo, es su deber hacer efectivos, en el ámbito de la impartición de justicia, los derechos protegidos por los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado Mexicano, en concordancia con el rango que les otorga el artículo 1º de la Constitución.

En este sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará) obligan al Estado Mexicano a eliminar las diferencias arbitrarias, injustas o desproporcionadas entre mujeres y hombres en razón de su sexo o género, tanto en el acceso a la justicia como en los procesos y las resoluciones judiciales y a adoptar, entre otras, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Dichas cuestiones involucran directamente a las autoridades judiciales.

Partiendo de dichos compromisos, la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ), en cumplimiento con los objetivos y fines establecidos en sus estatutos, propuso la adopción del “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, con el fin de establecer los lineamientos que permitan propiciar justicia libre de discriminación por razón de sexo o género, así como la generación de ambientes laborales libres de violencia al interior de los órganos de impartición de justicia.

El 12 de noviembre de 2010, durante la Quinta Asamblea General Ordinaria de la AMIJ se adoptó el “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México” por todos los Apartados de dicha asociación. En su primer capítulo, el Pacto establece sus objetivos y a quién va dirigido; en el segundo y tercero, expone los principales conceptos y estrategias en torno a la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito jurisdiccional y en la vida institucional de los órganos de impartición de justicia; en el cuarto, establece las medidas necesarias para introducir la perspectiva de género en dichas instancias; y en el último presenta un mecanismo de seguimiento y evaluación para la implementación y ejecución de las acciones mencionadas.

II. DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- De acuerdo con el Capítulo V del Pacto, se crea el órgano de monitoreo de dicho instrumento, al que se denomina “Comité de Seguimiento y Evaluación”. Las presentes Reglas de Operación establecen los lineamientos de operación del Comité, así como de la Secretaría Técnica del mismo.

SEGUNDA.- El Comité es el órgano encargado de supervisar, monitorear y evaluar el cumplimiento del Pacto. Las presentes Reglas de Operación tienen por objeto proporcionar al Comité las herramientas necesarias para monitorear que los órganos de impartición de justicia, suscriptores del Pacto, cumplan con las estrategias establecidas en el mismo, las cuales consisten en propiciar la aplicación de la perspectiva de género en el juzgar, así como institucionalizar y transversalizar dicha perspectiva en su funcionamiento interno.

TERCERA.- Corresponde al Comité la aplicación de las presentes Reglas de Operación, así como su interpretación y definición de sus alcances.

CUARTA.- La Secretaría Técnica del Comité estará a cargo de la persona que encabece la Secretaría de Seguimiento de los Programas de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación.

III. GLOSARIO DE TÉRMINOS

QUINTA.- Para efectos de las presentes Reglas de Operación, se entenderá por:

Pacto: Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.

Comité: Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto.

Secretaría Técnica: Secretaría Técnica del Comité.

AMIJ: Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia en México.

Secretaría Ejecutiva de la AMIJ: persona que representa legalmente al Comité Directivo de la AMIJ, de conformidad con el artículo trigésimo de sus estatutos.

Apartados de la AMIJ: Los once Apartados que integran la AMIJ, mismos que firmaron el Pacto:

Primero. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consejo de la Judicatura Federal, Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito.

Segundo. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y Salas Regionales.

Tercero. Tribunales Superiores de Justicia (agrupa también a Consejos de la Judicatura Estatales, Salas de los Tribunales Superiores de Justicia y juzgados locales).

Cuarto. Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (agrupa también a sus Salas Regionales).

Quinto. Tribunales Contencioso-Administrativos locales.

Sexto. Tribunales Electorales locales.

Séptimo. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (agrupa también a Juntas Especiales).

Octavo. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Noveno. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Décimo. Tribunal Superior Agrario (agrupa también a Tribunales Unitarios Agrarios), y

Décimo primero. Tribunales Burocráticos de Conciliación y Arbitraje.

Representación de Apartado: Persona designada por cada Apartado de la AMIJ para integrar el Comité.

Informe anual: Documento que detalla el avance del cumplimiento de lo establecido en el Pacto por los órganos que integran los Apartados de la AMIJ.

IV. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

SEXTA.- El Comité se conforma por una persona representante de cada uno de los once Apartados integrantes de la AMIJ y por la Secretaría Ejecutiva de la AMIJ, con idéntico derecho a voz y voto.

SÉPTIMA.- La participación en el Comité es honorífica.

OCTAVA.- Es responsabilidad de cada uno de los Apartados de la AMIJ garantizar una representación adecuada y permanente en el Comité.

NOVENA.- Cada Apartado de la AMIJ tendrá en consideración que la persona designada como representante tendrá la obligación de tomar decisiones que vinculen al Apartado. Las personas representantes de los Apartados podrán designar una persona suplente para asistir a las sesiones con la facultad para

tomar decisiones que vinculen al Apartado. Corresponde a la persona representante del Apartado gestionar su suplencia.

V. ATRIBUCIONES DEL COMITÉ

Corresponde al Comité:

DÉCIMA.- Garantizar el cumplimiento de las estrategias contenidas en el Pacto por parte de los Apartados de la AMIJ mediante la asesoría, supervisión y evaluación necesarias.

DÉCIMA PRIMERA.- Promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación entre los Apartados de la AMIJ, en cuanto a sus experiencias en la implementación de los acuerdos del Pacto.

DÉCIMA SEGUNDA.- Propiciar la transparencia y rendición de cuentas respecto del funcionamiento del Comité y del cumplimiento del Pacto.

DÉCIMA TERCERA.- Aprobar el informe anual elaborado por la Secretaría Técnica con la información recibida por quienes representan a los Apartados.

DÉCIMA CUARTA.- Implementar incentivos y recomendaciones para que los Apartados cumplan cabalmente con los propósitos del Pacto, de conformidad con el capítulo V, numeral diecinueve.

DÉCIMA QUINTA.- Designar a la persona que presentará el informe anual sobre el estado de cumplimiento del Pacto, en el contexto de la mesa de trabajo que aborde la temática de género durante las Asambleas Generales Ordinarias de la AMIJ, y hacer público dicho informe.

DÉCIMA SEXTA.- Revisar y adecuar el contenido del Pacto cada dos años, contados a partir de la fecha de su suscripción.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Monitorear y evaluar las acciones efectuadas por los Apartados de la AMIJ, a fin de conocer el grado de avance en la implementación del Pacto.

Los indicadores de monitoreo y evaluación serán los siguientes:

1. Personal jurisdiccional profesionalizado (más de 6 horas) en impartición de justicia con perspectiva de género y derechos humanos.
2. Personal administrativo profesionalizado (más de 6 horas) en perspectiva de género y derechos humanos.
3. Estrategias para impulsar políticas institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

VI. OBLIGACIONES DEL COMITÉ

Son obligaciones del Comité:

DÉCIMA OCTAVA.- Supervisar y evaluar las acciones implementadas por los órganos que integran los Apartados de la AMIJ con el fin de dar cumplimiento a los compromisos asumidos en el Pacto.

DÉCIMA NOVENA.- Presentar el informe anual sobre el estado de cumplimiento del Pacto en los distintos Apartados integrantes de la AMIJ, durante las Asambleas Generales Ordinarias de la asociación, una vez aprobado por el Comité. Asimismo, deberá hacer público el informe a través de la página de internet de la AMIJ.

VIGÉSIMA.- Las demás que deriven del Pacto o resulten necesarias para su efectivo cumplimiento.

VII. ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

Corresponde a la Secretaría Técnica:

VIGÉSIMA PRIMERA.- Brindar asesoría a los Apartados de la AMIJ que así lo soliciten, con el propósito de dar un cumplimiento efectivo al Pacto.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Dirigir las sesiones del Comité en conjunto con la Secretaría Ejecutiva de la AMIJ.

VIGÉSIMA TERCERA.- Recibir, vía correo electrónico, por parte de quienes representan a los Apartados de la AMIJ, a más tardar el 30 de septiembre de cada año, la información necesaria para integrar el informe anual sobre los avances en la implementación del Pacto en los ámbitos jurisdiccional y administrativo.

VIGÉSIMA CUARTA.- Elaborar una propuesta de contenido y estructura del informe anual y sistematizar la información recibida para su integración.

VIGÉSIMA QUINTA.- Someter dicho informe al Comité para su aprobación.

VIGÉSIMA SEXTA.- Proponer al Comité formatos, temáticas y contenidos de los espacios para promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación en materia de igualdad de género entre los Apartados de la AMIJ.

VIII. OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

Son obligaciones de la Secretaría Técnica:

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Conjuntar la información recibida por parte de los Apartados para integrar el informe anual, mismo que comprende las acciones dirigidas en los ámbitos jurisdiccional y administrativo.

El informe anual abarcará las actividades realizadas entre el 1° de septiembre de un determinado año y el 1° de septiembre del año siguiente.

De forma excepcional, el primer informe anual del Comité comprenderá el periodo que va del 1° de enero de 2011 al 1° de septiembre del mismo año.

VIGÉSIMA OCTAVA.- Dar seguimiento a los acuerdos tomados por el Comité.

VIGÉSIMA NOVENA.- Auxiliar al Comité en aquello que sea necesario para dar cumplimiento al Pacto.

TRIGÉSIMA.- Llevar el archivo de los asuntos de su competencia.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- Recabar y compilar la documentación relacionada con los puntos a tratar en las sesiones del Comité y con base en ello elaborar el orden del día y facilitarlo a quienes integran el Comité y a las personas invitadas a las sesiones del mismo.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- Recibir los asuntos que se presenten como punto de acuerdo para tratarse en las sesiones ordinarias o extraordinarias.

TRIGÉSIMA TERCERA.- Circular la convocatoria y el material correspondiente a las personas que integran el Comité. En caso de sesión ordinaria, con una antelación de cuando menos diez días hábiles. Para las sesiones extraordinarias, la convocatoria podrá realizarse sin cumplir este plazo.

TRIGÉSIMA CUARTA.- Llevar el registro de asistencia de la sesión correspondiente.

TRIGÉSIMA QUINTA.- Informar al Comité el estado en que se encuentran los acuerdos tomados en las sesiones anteriores.

TRIGÉSIMA SEXTA.- Verificar la votación de los acuerdos tomados.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA.- Elaborar las actas del Comité.

TRIGÉSIMA OCTAVA.- Enviar por correo electrónico los proyectos de actas a las personas integrantes del Comité para su revisión y para el envío de comentarios en un plazo de diez días. Una vez recibidos los comentarios, se someterá a consideración del Comité, vía correo electrónico, la aprobación del acta, la cual se firmará en la sesión posterior a la que le diera origen.

TRIGÉSIMA NOVENA.- Resguardar las actas debidamente firmadas.

CUATRIGÉSIMA.- Convocar a quienes el Comité determine para el mejor conocimiento de los asuntos, y

CUATRIGÉSIMA PRIMERA.- Las demás que le sean encomendadas por el Comité.

IX. ATRIBUCIONES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS APARTADOS

Corresponde a quienes representan a los Apartados de la AMIJ:

CUATRIGÉSIMA SEGUNDA.- Difundir ampliamente el Pacto a través de los mecanismos que estime necesarios y convenientes dentro de su propio Apartado.

CUATRIGÉSIMA TERCERA.- Vincular, a través suyo, a los órganos que integran el Apartado que representan para cumplir con los acuerdos tomados por el Comité y los compromisos establecidos en el Pacto.

CUATRIGÉSIMA CUARTA.- Fungir como enlace entre los órganos impartidores de justicia que integran su Apartado y el Comité, lo cual implica hacer posible la comunicación entre ambas instancias.

CUATRIGÉSIMA QUINTA.- Gestionar la presencia de los órganos pertenecientes a su Apartado que se destaquen en la implementación del Pacto o bien que tengan interés en exponer un proyecto para la ejecución del mismo.

CUATRIGÉSIMA SEXTA.- Proponer e implementar el formato de los espacios para promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación en materia de igualdad de género entre los Apartados de la AMIJ.

X. OBLIGACIONES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS APARTADOS

Son obligaciones de quienes representan a los Apartados:

CUATRIGÉSIMA SÉPTIMA.- Comunicar a los órganos integrantes de su Apartado, las decisiones que se tomen en las sesiones del Comité.

CUATRIGÉSIMA OCTAVA.- Recabar la información por parte de los órganos que integran su Apartado de las acciones tomadas para la implementación del Pacto.

CUATRIGÉSIMA NOVENA.- Dar cuenta al Comité, con información de los órganos de impartición de justicia que integran su Apartado, de las medidas implementadas para dar cumplimiento al Pacto.

QUINCUAGÉSIMA.- Proporcionar a la Secretaría Técnica la información sobre las acciones realizadas en su Apartado para implementar el Pacto, con el fin de que se integre con oportunidad el informe anual. Dicha información deberá ser enviada, a través de correo electrónico, a más tardar, el día 30 de septiembre de cada año.

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.- Validar el contenido del informe anual, que oportunamente le hará llegar la Secretaría Técnica.

QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.- Aplicar los incentivos y las recomendaciones dictadas por el Comité en el cumplimiento del Pacto, y

QUINCUAGÉSIMA TERCERA.- Todas las demás que les confiera el Pacto, el Comité y/o su Apartado.

XI. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

QUINCUAGÉSIMA CUARTA.- El Comité se reunirá en sesiones ordinarias una vez al año, pudiendo convocar a sesiones extraordinarias cuando se estime necesario o a petición de cualquier persona integrante del Comité.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA.- Para que el Comité sesione válidamente, será necesaria la presencia de, cuando menos, dos terceras partes de las personas integrantes.

QUINCUAGÉSIMA SEXTA.- Los acuerdos tomados por el Comité serán válidos con una votación del cincuenta por ciento más uno, y obligarán a los Apartados, independientemente de su presencia en la sesión correspondiente.

QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA.- En cada sesión se determinará el domicilio de la próxima sesión del Comité.

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.- Las convocatorias para concurrir a la sesión ordinaria se harán llegar a las personas representantes de cada Apartado, cuando menos con diez días naturales de anticipación; y para las sesiones extraordinarias, podrá realizarse sin cumplir este plazo.

QUINCUAGÉSIMA NOVENA.- Se levantará un acta de cada una de las sesiones del Comité.

SEXAGÉSIMA.- Los proyectos de actas serán elaborados por la Secretaría Técnica, quien circulará dichos proyectos a quienes integran el Comité para su revisión. Las actas se firmarán en la sesión posterior a la que diere origen al acta.

XII. DE LOS RECONOCIMIENTOS POR EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO

SEXAGÉSIMA PRIMERA.- Corresponde al Comité incentivar a quienes integran los Apartados de la AMIJ a fin de cumplir con los objetivos del Pacto.

Los estímulos podrán ser los siguientes:

- a) Premio a la mejor sentencia con perspectiva de género.
- b) Premio a la mejor política institucional en materia de igualdad.
- c) Ranking de los mejores Apartados en la implementación del Pacto, y
- d) Los demás que determine el Comité.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA.- La Secretaría Ejecutiva de la AMIJ será la receptora de las buenas prácticas en la implementación del Pacto a través de su sitio electrónico.

SEXAGÉSIMA TERCERA.- Corresponde al Comité realizar las recomendaciones que estime pertinentes a fin de hacer efectivos los compromisos establecidos en el Pacto.

Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México

2015

PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

PREÁMBULO

La reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada el 10 de junio de 2011, implicó una transformación sustantiva en el sistema jurídico mexicano, mediante la cual se reafirmó la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, así como el deber de interpretarlos bajo los principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad, para favorecer siempre la protección más amplia a las personas.

Con base en lo anterior, las instituciones de impartición de justicia en México tienen la obligación de dar cumplimiento al mandato constitucional/convenacional de garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales y hacer efectivo el principio de igualdad, y de erradicar todas las formas de discriminación y violencia, tal como lo estipulan los artículos primero y cuarto constitucionales, y diversos ordenamientos jurídicos de origen nacional e internacional ratificados por el Estado mexicano, tanto del sistema universal como del sistema interamericano.

Al firmar y ratificar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), el Estado mexicano se obligó a eliminar las diferencias arbitrarias, injustas o desproporcionadas entre mujeres y hombres en razón de su sexo o género, tanto en el acceso a la justicia como en los procesos y las resoluciones judiciales.

La CEDAW señala que la discriminación contra las mujeres, tanto en la ley como en los diversos actos en que ésta se aplique, debe ser examinada no sólo desde su objeto o propósito, sino también de acuerdo con el resultado de su aplicación. Así, una ley será “discriminatoria por resultado” cuando su aplicación u operación provoque un impacto diferenciado en hombres y mujeres, en razón del arreglo social en torno al género, que se traduzca en una diferencia injusta, arbitraria o desproporcionada.

Particularmente, en su artículo 2, inciso c), la CEDAW obliga a los tribunales nacionales a:

“c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.”

Desde la perspectiva de género, el papel de quien aplica el derecho es fundamental y de gran responsabilidad social, puesto que las normas contienen siempre un margen de interpretación y, por tanto, las resoluciones judiciales participan en el proyecto democrático de la eliminación de la desigualdad y la discriminación.

Por otra parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará) obliga a las instituciones gubernamentales, como las autoridades judiciales, a adoptar, entre otras, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

En este sentido, los órganos jurisdiccionales quedan obligados a garantizar espacios laborales libres de violencia. Para lo anterior, deben adoptar mecanismos y políticas institucionales de prevención y sanción de conductas como el acoso y el hostigamiento laboral y sexual, entre otras.

Partiendo de dichos compromisos, la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ), dando cumplimiento a los objetivos y fines establecidos en sus estatutos, propone como una forma de hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, la adopción del presente Pacto con el fin de establecer los lineamientos generales que permitan introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México.

Con ello, la AMIJ reafirma su compromiso de propiciar una impartición de justicia libre de discriminación por razón de sexo o género, y de promover la generación de ambientes laborales libres de violencia al interior de los órganos de impartición de justicia.

El Pacto indica en su primer capítulo sus objetivos y a quién va dirigido; en el segundo y tercero, expone los principales conceptos y estrategias en torno a la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito jurisdiccional y en la vida institucional de los órganos de impartición de justicia; en el cuarto, establece las medidas necesarias para introducir la perspectiva de género en dichas instancias; y en el último presenta un mecanismo de seguimiento y evaluación a la implementación y ejecución de las acciones mencionadas.

Es importante destacar que introducir la perspectiva de género en las labores jurisdiccionales y administrativas de los órganos de impartición de justicia no implica, en ninguna medida, la preferencia incondicional hacia alguno de los sexos, ni compromete la imparcialidad judicial.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, la AMIJ propone la adopción del presente Pacto que tiene como objetivo establecer los lineamientos generales para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México, así como crear un mecanismo de seguimiento y evaluación de la aplicación de dichos lineamientos generales.

2. Este Pacto está dirigido al personal adscrito a los diversos órganos de justicia en México y a quienes, con cualquier carácter, actúen en auxilio de la función jurisdiccional y administrativa de los mismos.

CAPÍTULO II CONCEPTOS

3. *Perspectiva de género.* Categoría de análisis que permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas según dichas asignaciones, relaciones de poder y diferencias; y establece una estrategia adecuada para evitar el impacto de la discriminación en casos específicos.

4. *Estereotipos de género.* Ideas heredadas de carácter cultural según las cuales ciertas características, capacidades, conductas o funciones son propias del género femenino y otras del género masculino. El recurrir a estereotipos de género provoca o coadyuva al mantenimiento de obstáculos que impiden a mujeres y a hombres gozar de una verdadera igualdad de oportunidades y refuerza su permanencia en roles que les han sido tradicionalmente asignados. En el caso de las mujeres, estos roles han sido valorados de forma inferior a los desempeñados por los hombres.

5. *Discriminación.* Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en raza, color, sexo, idioma, religión, discapacidad, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; que tiene por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas.

6. *Igualdad de trato.* Inexistencia de toda discriminación tanto directa como indirecta hacia las personas, cualquiera que sea la forma utilizada para ello. Existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable

que otra en situación análoga por razón de su sexo o de otras circunstancias. Existe discriminación indirecta cuando un acto, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica a una persona o población en razón de su pertenencia a un grupo determinado. No serán discriminatorios los actos, criterios o prácticas que sean parte de iniciativas destinadas a acelerar el avance hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como las acciones afirmativas.

7. *Acciones afirmativas.* Son medidas cuyo fin es acelerar el camino hacia la participación en condiciones de igualdad de cierto grupo desaventajado en el ámbito político, laboral, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito. Suelen concebirse como medidas de carácter temporal, aunque el período en que deben ser sostenidas para permitir que surtan efecto puede ser notablemente prolongado.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (Comité CEDAW) en su Recomendación General número 25, considera la aplicación de las medidas de acción afirmativa no como una excepción a la regla de no discriminación, sino como parte de una estrategia necesaria para lograr la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

8. *Licencia de parentalidad.* Medida de igualdad sustantiva que consiste en un permiso, tanto para hombres como para mujeres, para ausentarse temporalmente del trabajo a fin de gozar de un tiempo de adaptación después del nacimiento o adopción de un hijo o hija, más allá de la licencia por maternidad, ya contemplada en la legislación nacional. Esta medida garantiza la igualdad de trato al eliminar la discriminación contra los padres varones, quienes tradicionalmente no han gozado de dicho beneficio, y también aminora la discriminación estructural contra las mujeres, basada en la asunción de que ellas, son en mayor medida, las responsables de la crianza y el cuidado, reconociendo con ello la importancia de la responsabilidad compartida de madres y padres en las labores de crianza y cuidado de las y los hijos.

9. *Ambiente laboral libre de violencia y discriminación.* Situación laboral que permite y propicia el desarrollo profesional, emocional y psicológico de las personas basado en el respeto a su dignidad e integridad personal.

10. *Acoso y hostigamiento laboral.* Actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o

estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

11. *Acoso y hostigamiento sexual.* Actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; tales como contacto físico indeseado, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales, verbales o de hecho. Esta conducta es discriminatoria y llega a ser un problema de salud o seguridad cuando la persona que lo vive tiene motivos para creer que su negativa puede causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o incluso cuando crea un medio de trabajo hostil. Se pueden distinguir dos tipos básicos de acoso sexual: el chantaje sexual en donde las relaciones sexuales son solicitadas como mecanismo para evitar represalias o como instrumento para obtener beneficios, y el acoso y hostigamiento sexual ambiental, el cual se refiere a la creación de un clima intimidatorio, hostil o humillante generado a partir de acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual.

CAPÍTULO III ESTRATEGIAS

12. *Juzgar con perspectiva de género.* Implica cuestionar la neutralidad de las normas, a pesar de estar escritas en un lenguaje “imparcial”; invita a examinar la concepción de sujeto que les subyace y las visiones estereotípicas que aducen o sostienen, así como deducir el impacto diferenciado de las normas para determinados sujetos y contextos. Por otra parte, demuestra que el enfoque jurídico formal no resulta suficiente para lograr la igualdad.

Para juzgar con perspectiva de género, es necesario combinar lo anterior con la aplicación de los estándares más altos de protección de los derechos de las personas, los cuales se encuentran en diversas fuentes, tales como el ordenamiento constitucional, los tratados internacionales de derechos humanos, las leyes vigentes y la jurisprudencia derivada de los tribunales nacionales y las cortes internacionales. Todo ello con el fin de respetar la dignidad humana y hacer efectivos los derechos humanos de hombres y mujeres.

Impartir justicia con perspectiva de género constituye un compromiso ético y social para los órganos de impartición de justicia, lo cual implica la incorporación de dicha perspectiva como categoría de análisis en la resolución de los asuntos jurisdiccionales, sin menoscabo de la independencia e imparcialidad judicial.

13. *Institucionalización de la perspectiva de género.* Consiste en la incorporación del análisis de género en los procesos de capacitación de quienes desempeñan labores jurisdiccionales y administrativas, en la adopción de unidades especializadas en materia de género en la estructura orgánica de las diversas instancias de impartición de justicia con el mismo propósito cuando ello se estime necesario, y en el diseño de la estructura orgánica y de las reglas generales sobre el desempeño de las actividades que cotidianamente se desarrollan en los órganos impartidores de justicia.

14. *Transversalización de la perspectiva de género.* Se refiere a la incorporación de criterios de igualdad y no discriminación en la estructura orgánica, la planeación, el diseño y la adopción de políticas públicas en la vida institucional y laboral de los órganos de impartición de justicia. Exige valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe en el contexto de las actividades normativas, administrativas, económicas y culturales o recreacionales que se desarrollen en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su ámbito de responsabilidades.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

15. Acciones a través de las cuales se introducirá la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia:

- A. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.
- B. Fomentar la creación de unidades o áreas de igualdad de género al interior del órgano impartidor de justicia, con la finalidad de impulsar, dar seguimiento y evaluar la perspectiva de género a su interior.
- C. Realizar evaluaciones de las implicaciones para hombres y mujeres de todas las acciones y actividades desarrolladas en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su responsabilidad o patrocinio, a fin de fomentar una visión igualitaria de las personas y evitar la reproducción de estereotipos de género.
- D. 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.
- E. Promover investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia.

- F. Incorporar la perspectiva de género y de interculturalidad en los programas permanentes de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.
- G. Sensibilizar, difundir y formar en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos y de los derechos humanos de las mujeres, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros, talleres, seminarios y demás eventos, bajo la modalidad virtual o presencial, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género.
- H. 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.
- I. 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.
- J. Revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género, como por ejemplo:
- J.1. Establecer políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Estas políticas incluirán, al menos:
- la reorganización de las tareas internas de modo tal que permita el ajuste de la jornada laboral a los parámetros temporales legalmente previstos;
 - la adopción de políticas que eviten la permanencia innecesaria del personal en las oficinas de los órganos impartidores de justicia con el fin de favorecer la conciliación entre la vida privada y laboral;
 - 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, enfermedad o situación particular que lo amerite justificadamente;

- la adopción de licencias de parentalidad, y la evaluación de su impacto;
- la provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de guardería, preescolar y estancia infantil a disposición tanto de hombres como de mujeres con responsabilidades de crianza;
- la provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de atención médica básica para el personal y las y los menores a su cargo, que permita identificar situaciones de desigualdad o violencia laboral;
- 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;
- el establecimiento de servicios de comedor que ayuden a las personas trabajadoras de los órganos impartidores de justicia a hacer un uso más efectivo de su tiempo durante la jornada laboral.

J.2. Crear mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como campañas de difusión, protocolos especializados o mecanismos alternativos para la atención y resolución de dichos casos.

J.3. Desarrollar políticas específicamente orientadas a luchar contra los estereotipos de género. Estas políticas incluirán, al menos:

- 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;
- la revisión cuidadosa de todos los mecanismos de difusión y comunicación social de los órganos impartidores de justicia con el

objetivo de evitar o revertir discursos o expresiones marcados por estereotipos de género;

- la eliminación de códigos de vestimenta asociados a estereotipos de género, y
- 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.

J.4. Establecer acciones afirmativas en la carrera judicial, tanto al ingreso como para el ascenso. Por ejemplo, a través del establecimiento de cuotas de género, o mediante la regulación de la posibilidad de optar por el lugar de residencia o adscripción para las personas que se encuentran en roles de cuidado.

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

K. Aplicar la perspectiva de género en la labor de quienes imparten justicia.

L. Compilar e identificar sentencias o resoluciones con perspectiva de género, para fines diagnósticos, estadísticos y de formación.

Para la adecuada implementación de estas medidas, cada órgano impartidor de justicia deberá destinar un monto particular de su presupuesto.

CAPÍTULO V

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

16. Con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en el presente Pacto, se crea el Comité de Seguimiento y Evaluación.

17. Cada Apartado de la AMIJ deberá designar a una persona representante encargada del seguimiento y evaluación de los compromisos asumidos en este Pacto.

18. Las personas designadas integrarán, de forma honorífica, el Comité de Seguimiento y Evaluación, el cual estará encargado de la implementación de los compromisos del Pacto.

19. El Comité de Seguimiento y Evaluación:

- Se reunirá, al menos, una vez por año y elaborará sus reglas de operación, en las cuales se incluirán los incentivos para quienes cumplan y las sanciones para quienes incumplan lo establecido en este Pacto.
- Realizará un informe anual en el que reporte y evalúe las acciones implementadas por los órganos impartidores de justicia en cumplimiento a los compromisos asumidos en este Pacto.
- Dicho informe deberá ser público con el fin de abonar a la transparencia y mostrar abiertamente los resultados de la implementación de este Pacto por parte de los órganos de impartición de justicia.
- Tendrá a su cargo la revisión del Pacto cada dos años.

20. El Comité de Seguimiento y Evaluación organizará foros para promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación entre los apartados de la AMIJ, en cuanto a sus experiencias en la implementación de los acuerdos del presente Pacto.

21. La persona responsable de la institucionalización de igualdad de género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación fungirá como Secretaría Técnica del Comité de Seguimiento y Evaluación, y dará asesoría para el diseño e implementación de los proyectos que deriven de este Pacto.

22. Los órganos impartidores de justicia podrán firmar convenios de adhesión a este Pacto, mediante los cuales establecerán Comités Estatales de Seguimiento y Evaluación.

Las presentes reformas fueron aprobadas por el Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, en su Novena Sesión Ordinaria, celebrada en México, Distrito Federal, el veintisiete de junio de dos mil quince, y entrarán en vigor a partir de su aprobación.

México, Distrito Federal, a 27 de junio de 2015.

**Reglas de Operación del
Comité de Seguimiento y
Evaluación del “Pacto para
Introducir la Perspectiva de
Género en los Órganos de
Impartición de Justicia en
México”**

2015

REGLAS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL “PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO”

En cumplimiento a lo establecido en el capítulo V del “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, el Comité de Seguimiento y Evaluación de dicho Pacto emite las siguientes:

REGLAS DE OPERACIÓN

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con la reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada el 10 de junio de 2011, todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, así como el deber de interpretarlos bajo los principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad, para favorecer siempre la protección más amplia a las personas.

Por ello, las instituciones de impartición de justicia en México tienen la obligación de garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales y hacer efectivo el principio de igualdad, y de erradicar todas las formas de discriminación y violencia, tal como lo reconocen los ordenamientos jurídicos de origen nacional e internacional ratificados por el Estado mexicano.

En este sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará) obligan al Estado mexicano a eliminar las diferencias arbitrarias, injustas o desproporcionadas entre mujeres y hombres en razón de su sexo o género, tanto en el acceso a la justicia como en los procesos y las resoluciones judiciales y a adoptar, entre otras, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Dichas cuestiones involucran directamente a las autoridades judiciales.

Partiendo de dichos compromisos, la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ), en cumplimiento con los objetivos y fines establecidos en sus estatutos, propuso la adopción del “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, con el fin de establecer los lineamientos generales que permitan propiciar justicia libre de discriminación por razón de sexo o género, así como la generación de ambientes laborales libres de violencia al interior de los órganos de impartición de justicia.

El 12 de noviembre de 2010, durante la Quinta Asamblea General Ordinaria de la AMIJ se adoptó el “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México” por todos los Apartados de dicha asociación. En su primer capítulo, el Pacto establece sus objetivos y a quién va dirigido; en el segundo y tercero, expone los principales conceptos y estrategias en torno a la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito jurisdiccional y en la vida institucional de los órganos de impartición de justicia; en el cuarto, establece las medidas necesarias para introducir la perspectiva de género en dichas instancias; y en el último presenta un mecanismo de seguimiento y evaluación para la implementación y ejecución de las acciones mencionadas.

II. DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- De acuerdo con el Capítulo V del Pacto, se crea el órgano de monitoreo de dicho instrumento, al que se denomina “Comité de Seguimiento y Evaluación”. Las presentes Reglas de Operación establecen los lineamientos de operación del Comité, así como de la Secretaría Técnica del mismo.

SEGUNDA.- El Comité es el órgano encargado de supervisar, monitorear y evaluar el cumplimiento del Pacto. Las presentes Reglas de Operación tienen por objeto proporcionar al Comité las herramientas necesarias para monitorear que los órganos de impartición de justicia, suscriptores del Pacto, cumplan con las estrategias establecidas en el mismo, las cuales consisten en propiciar la aplicación de la perspectiva de género en el juzgar, así como institucionalizar y transversalizar dicha perspectiva en su funcionamiento interno.

TERCERA.- Corresponde al Comité la aplicación de las presentes Reglas de Operación, así como su reforma, interpretación y definición de sus alcances.

CUARTA.- La Secretaría Técnica del Comité estará a cargo de la persona responsable de la institucionalización de la igualdad de género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

III. GLOSARIO DE TÉRMINOS

QUINTA.- Para efectos de las presentes Reglas de Operación, se entenderá por:

Pacto: Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.

Comité: Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto.

Comités Estatales: Comités Estatales de Seguimiento y Evaluación.

Secretaría Técnica: Secretaría Técnica del Comité.

AMIJ: Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia en México.

Secretaría Ejecutiva de la AMIJ: Persona que representa legalmente al Comité Directivo de la AMIJ, de conformidad con el artículo trigésimo de sus estatutos.

Apartados de la AMIJ: Los once Apartados que integran la AMIJ, mismos que firmaron el Pacto:

Primero. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consejo de la Judicatura Federal, Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito.

Segundo. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y Salas Regionales.

Tercero. Tribunales Superiores de Justicia (agrupa también a Consejos de la Judicatura Estatales, Salas de los Tribunales Superiores de Justicia y juzgados locales).

Cuarto. Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (agrupa también a sus Salas Regionales).

Quinto. Tribunales Contencioso-Administrativos locales.

Sexto. Tribunales Electorales locales.

Séptimo. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (agrupa también a Juntas Especiales).

Octavo. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Noveno. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Décimo. Tribunal Superior Agrario (agrupa también a Tribunales Unitarios Agrarios), y

Décimo primero. Tribunales Burocráticos de Conciliación y Arbitraje.

Representación de Apartado: Persona designada por cada Apartado de la AMIJ para integrar el Comité.

Informe anual: Documento que detalla el avance del cumplimiento de lo establecido en el Pacto por los órganos que integran los Apartados de la AMIJ.

IV. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

SEXTA.- El Comité se conforma por una persona representante de cada uno de los once Apartados integrantes de la AMIJ y por la Secretaría Ejecutiva de la AMIJ, con idéntico derecho a voz y voto.

SÉPTIMA.- La participación en el Comité es honorífica.

OCTAVA.- Es responsabilidad de cada uno de los Apartados de la AMIJ garantizar una representación adecuada y permanente en el Comité.

NOVENA.- Cada Apartado de la AMIJ tendrá en consideración que la persona designada como representante tendrá la obligación de tomar decisiones que vinculen al Apartado. Las personas representantes de los Apartados podrán designar una persona suplente para asistir a las sesiones con la facultad para

tomar decisiones que vinculen al Apartado. Corresponde a la persona representante del Apartado gestionar su suplencia.

V. ATRIBUCIONES DEL COMITÉ

Corresponde al Comité:

DÉCIMA.- Garantizar el cumplimiento de las estrategias contenidas en el Pacto por parte de los Apartados de la AMIJ mediante la asesoría, supervisión y evaluación necesarias.

DÉCIMA PRIMERA.- Promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación entre los Apartados de la AMIJ, en cuanto a sus experiencias en la implementación de los acuerdos del Pacto.

DÉCIMA SEGUNDA.- Propiciar la transparencia y rendición de cuentas respecto del funcionamiento del Comité y del cumplimiento del Pacto.

DÉCIMA TERCERA.- Aprobar el informe anual elaborado por la Secretaría Técnica con la información recibida por quienes representan a los Apartados, o en su caso por los Comités Estatales.

DÉCIMA CUARTA.- Implementar incentivos y recomendaciones para que los Apartados cumplan cabalmente con los propósitos del Pacto, de conformidad con el capítulo V, numeral diecinueve.

DÉCIMA QUINTA.- Hacer público el informe anual sobre el estado de cumplimiento del Pacto.

DÉCIMA SEXTA.- Revisar y adecuar el contenido del Pacto cada dos años, contados a partir de la fecha de su suscripción.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Monitorear y evaluar las acciones efectuadas por los Apartados de la AMIJ, a fin de conocer el grado de avance en la implementación del Pacto.

Los indicadores de monitoreo y evaluación serán los siguientes:

1. Personal jurisdiccional profesionalizado (más de 6 horas) en impartición de justicia con perspectiva de género y derechos humanos.
2. Personal administrativo profesionalizado (más de 6 horas) en perspectiva de género y derechos humanos.
3. Estrategias para impulsar políticas institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

VI. OBLIGACIONES DEL COMITÉ

Son obligaciones del Comité:

DÉCIMA OCTAVA.- Supervisar y evaluar las acciones implementadas por los órganos que integran los Apartados de la AMIJ con el fin de dar cumplimiento a los compromisos asumidos en el Pacto.

DÉCIMA NOVENA.- Presentar el informe anual sobre el estado de cumplimiento del Pacto en los distintos Apartados integrantes de la AMIJ, una vez aprobado por el Comité. Asimismo, deberá hacer público el informe a través de la página de internet de la AMIJ.

VIGÉSIMA.- Las demás que deriven del Pacto o resulten necesarias para su efectivo cumplimiento.

VII. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

VIGÉSIMA PRIMERA.- El Comité se reunirá en sesiones ordinarias una vez al año, pudiendo convocar a sesiones extraordinarias cuando se estime necesario o a petición de cualquier persona integrante del Comité.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Para que el Comité sesione válidamente, será necesaria la presencia de, cuando menos, dos terceras partes de las personas integrantes.

VIGÉSIMA TERCERA.- Los acuerdos tomados por el Comité serán válidos con una votación del cincuenta por ciento más uno, y obligarán a los Apartados, independientemente de su presencia en la sesión correspondiente.

VIGÉSIMA CUARTA.- En cada sesión se determinará la sede de la próxima sesión del Comité.

VIGÉSIMA QUINTA.- Las convocatorias para concurrir a la sesión ordinaria se harán llegar a las personas representantes de cada Apartado, cuando menos con diez días naturales de anticipación; y para las sesiones extraordinarias, podrá realizarse sin cumplir este plazo.

VIGÉSIMA SEXTA.- Se levantará un acta de cada una de las sesiones del Comité.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Los proyectos de actas serán elaborados por la Secretaría Técnica, quien circulará dichos proyectos a quienes integran el Comité para su revisión. Las actas se firmarán en la sesión posterior a la que diera origen al acta.

VIII. ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

Corresponde a la Secretaría Técnica:

VIGÉSIMA OCTAVA.- Brindar asesoría a los Apartados de la AMIJ que así lo soliciten, con el propósito de dar un cumplimiento efectivo al Pacto.

VIGÉSIMA NOVENA.- Dirigir las sesiones del Comité en conjunto con la Secretaría Ejecutiva de la AMIJ.

TRIGÉSIMA.- Recibir, vía correo electrónico, por parte de quienes representan a los Apartados de la AMIJ, a más tardar el treinta de septiembre de cada año, la información necesaria para integrar el informe anual sobre los avances en la implementación del Pacto en los ámbitos jurisdiccional y administrativo.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- Elaborar una propuesta de contenido y estructura del informe anual y sistematizar la información recibida para su integración.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- Someter dicho informe al Comité para su aprobación.

TRIGÉSIMA TERCERA.- Proponer al Comité, formatos, temáticas y contenidos de los espacios para promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación en materia de igualdad de género entre los Apartados de la AMIJ.

IX. OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

Son obligaciones de la Secretaría Técnica:

TRIGÉSIMA CUARTA.- Conjuntar la información recibida por parte de los Apartados para integrar el informe anual, mismo que comprende las acciones dirigidas en los ámbitos jurisdiccional y administrativo.

El informe anual abarcará las actividades realizadas entre el primero de septiembre de un determinado año y el primero de septiembre del año siguiente.

De forma excepcional, el primer informe anual del Comité comprenderá el periodo que va del primero de enero de dos mil once al primero de septiembre del mismo año.

TRIGÉSIMA QUINTA.- Dar seguimiento a los acuerdos tomados por el Comité.

TRIGÉSIMA SEXTA.- Auxiliar al Comité en aquello que sea necesario para dar cumplimiento al Pacto.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA.- Llevar el archivo de los asuntos de su competencia.

TRIGÉSIMA OCTAVA.- Recabar y compilar la documentación relacionada con los puntos a tratar en las sesiones del Comité y con base en ello elaborar el orden del día y facilitarlo a quienes integran el Comité y a las personas invitadas a las sesiones del mismo.

TRIGÉSIMA NOVENA.- Recibir los asuntos que se presenten como punto de acuerdo para tratarse en las sesiones ordinarias o extraordinarias.

CUATRIGÉSIMA.- Circular la convocatoria y el material correspondiente a las personas que integran el Comité. En caso de sesión ordinaria, con una antelación de cuando menos diez días hábiles. Para las sesiones extraordinarias, la convocatoria podrá realizarse sin cumplir este plazo.

CUATRIGÉSIMA PRIMERA.- Llevar el registro de asistencia de la sesión correspondiente.

CUATRIGÉSIMA SEGUNDA.- Informar al Comité el estado en que se encuentran los acuerdos tomados en las sesiones anteriores.

CUATRIGÉSIMA TERCERA.- Verificar la votación de los acuerdos tomados.

CUATRIGÉSIMA CUARTA.- Elaborar las actas del Comité.

CUATRIGÉSIMA QUINTA.- Enviar por correo electrónico los proyectos de actas a las personas integrantes del Comité para su revisión y para el envío de comentarios en un plazo de diez días. Una vez recibidos los comentarios, se someterá a consideración del Comité, vía correo electrónico, la aprobación del acta, la cual se firmará en la sesión posterior a la que le diera origen.

CUATRIGÉSIMA SEXTA.- Resguardar las actas debidamente firmadas.

CUATRIGÉSIMA SÉPTIMA.- Convocar a quienes el Comité determine para el mejor conocimiento de los asuntos, y

CUATRIGÉSIMA OCTAVA.- Las demás que le sean encomendadas por el Comité.

X. ATRIBUCIONES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS APARTADOS

Corresponde a quienes representan a los Apartados de la AMIJ:

CUATRIGÉSIMA NOVENA.- Difundir ampliamente el Pacto a través de los mecanismos que estime necesarios y convenientes dentro de su propio Apartado.

QUINCUAGÉSIMA.- Vincular, a través suyo, a los órganos que integran el Apartado que representan para cumplir con los acuerdos tomados por el Comité y los compromisos establecidos en el Pacto.

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.- Fungir como enlace entre los órganos impartidores de justicia que integran su Apartado y el Comité, lo cual implica hacer posible la comunicación entre ambas instancias.

QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.- Gestionar la presencia de los órganos pertenecientes a su Apartado que se destaquen en la implementación del Pacto o bien que tengan interés en exponer un proyecto para la ejecución del mismo.

QUINCUAGÉSIMA TERCERA.- Proponer e implementar el formato de los espacios para promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación en materia de igualdad de género entre los Apartados de la AMIJ.

XI. OBLIGACIONES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS APARTADOS

Son obligaciones de quienes representan a los Apartados:

QUINCUAGÉSIMA CUARTA.- Comunicar a los órganos integrantes de su Apartado, las decisiones que se tomen en las sesiones del Comité.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA.- Recabar la información por parte de los órganos que integran su Apartado de las acciones tomadas para la implementación del Pacto.

QUINCUAGÉSIMA SEXTA.- Dar cuenta al Comité, con información de los órganos de impartición de justicia que integran su Apartado, de las medidas implementadas para dar cumplimiento al Pacto.

QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA.- Proporcionar a la Secretaría Técnica la información sobre las acciones realizadas en su Apartado para implementar el Pacto, con el fin de que se integre con oportunidad el informe anual. Dicha información deberá ser enviada, a través de correo electrónico, a más tardar, el treinta de septiembre de cada año.

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.- Validar el contenido del informe anual, que oportunamente le hará llegar la Secretaría Técnica.

QUINCUAGÉSIMA NOVENA.- Aplicar los incentivos y las recomendaciones dictadas por el Comité en el cumplimiento del Pacto, y

SEXAGÉSIMA.- Todas las demás que les confiera el Pacto, el Comité y/o su Apartado.

XII. COMITÉS ESTATALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SEXAGÉSIMA PRIMERA.- Los Comités Estatales estarán integrados por los órganos impartidores de justicia de la respectiva entidad federativa. También podrán integrarlo órganos e instancias especializadas en temas de género, a discrecionalidad del propio Comité Estatal.

El funcionamiento y normatividad interna de cada Comité Estatal será responsabilidad de cada uno de los mismos.

XIII. ATRIBUCIONES DE LOS COMITÉS ESTATALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SEXAGÉSIMA SEGUNDA.- Difundir ampliamente el Pacto a través de los mecanismos que estime necesarios y convenientes.

SÉXAGÉSIMA TERCERA.- Vincular, a través suyo, a los órganos que lo integran, para cumplir con los acuerdos tomados por el Comité y los compromisos establecidos en el Pacto.

SEXAGÉSIMA CUARTA.- Fungir como enlace entre los órganos impartidores de justicia que lo integran y el Comité.

SEXAGÉSIMA QUINTA.- Gestionar la presencia de los órganos que lo integran, que se destaquen en la implementación del Pacto o bien que tengan interés en exponer un proyecto para la ejecución del mismo, en las sesiones del Comité.

SEXAGÉSIMA SEXTA.- Proponer e implementar espacios de diálogo, cooperación e intercambio de información en materia de igualdad de género entre los Apartados de la AMIJ a nivel estatal.

XIV. OBLIGACIONES DE LOS COMITÉS ESTATALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Son obligaciones de los Comités Estatales:

SEXAGÉSIMA SÉPTIMA.- Recabar la información de las acciones tomadas para la implementación del Pacto, por parte de los órganos estatales de impartición de justicia que lo integran.

SEXAGÉSIMA OCTAVA.- Dar cuenta al Comité, con información de los órganos estatales de impartición de justicia que lo integran, de las medidas implementadas a su interior para dar cumplimiento al Pacto.

SEXAGÉSIMA NOVENA.- Proporcionar a la Secretaría Técnica la información sobre las acciones realizadas por el Comité Estatal para implementar el Pacto, con el fin de que se integre con oportunidad el informe anual. Dicha información deberá ser enviada, a través de correo electrónico, a más tardar, el treinta de septiembre de cada año.

De forma excepcional, cuando la integración del Comité Estatal sea de seis meses previos al treinta de septiembre de cada año, el informe se enviará hasta el año siguiente.

SEPTUAGÉSIMA.- Validar el contenido del informe anual, que oportunamente les hará llegar la Secretaría Técnica.

SEPTUAGÉSIMA PRIMERA.- Todas las demás que les confiera el Pacto y el Comité.

XV. DE LOS RECONOCIMIENTOS POR EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO

SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA.- Corresponde al Comité incentivar a quienes integran los Apartados de la AMIJ a fin de cumplir con los objetivos del Pacto.

Los estímulos podrán ser los siguientes:

- a) Premio a la mejor sentencia con perspectiva de género.
- b) Premio a la mejor política institucional en materia de igualdad.
- c) Ranking de los mejores Apartados en la implementación del Pacto, y
- d) Los demás que determine el Comité.

SEPTUAGÉSIMA TERCERA.- La Secretaría Ejecutiva de la AMIJ será la receptora de las buenas prácticas en la implementación del Pacto a través de su sitio electrónico.

SEPTUAGÉSIMA CUARTA.- Corresponde al Comité realizar las recomendaciones que estime pertinentes a fin de hacer efectivos los compromisos establecidos en el Pacto.

Las reformas a las Reglas de Operación fueron aprobadas por el Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, en su Novena Sesión Ordinaria, celebrada en México, Distrito Federal, el veintisiete de junio de dos mil quince, y entrarán en vigor a partir de su aprobación.

México, Distrito Federal, a 27 de junio de 2015.