

Informe Consolidado

2011

PRIMER 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
VI Asamblea General Ordinaria de la AMIJ, los días
11 y 12 de noviembre de 2011 en
Cuernavaca, Morelos**

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, a continuación se presenta el Primer Informe del Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.

Las acciones más relevantes en materia de género implementadas por los distintos Apartados de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ), en el periodo que va del primero del 1 de enero al 30 de octubre del 2011, están centradas en cinco áreas principales:

- 1. Difusión del Pacto**
- 2. Realización de diagnósticos con perspectiva de género**
- 3. Incorporación de los principios de igualdad y no discriminación en los Códigos de Ética de los Tribunales**
- 4. Formación del personal jurisdiccional y administrativo, y**
- 5. Revisión e incorporación de políticas laborales para la igualdad**

1. Difusión del Pacto

Entre las acciones de difusión del Pacto, destaca la del **TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA**, el cual ha proporcionado información a través de su página web, ha impreso y distribuido ejemplares del Pacto y lo presentó para conocimiento de los Magistrados y las Magistradas de dicho Tribunal. El **TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO**, por su parte, lo ha difundido a través de la Gaceta Electoral; el **TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN** ha realizado tres publicaciones al respecto, y los **TRIBUNALES AGRARIOS**, además de difundir el Pacto, planean publicar documentos de divulgación sobre temas de género en los próximos días. Los **TRIBUNALES DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA** también difundieron ampliamente el Pacto entre Magistrados y Magistradas de los diferentes estados de la República, al igual que el **TRIBUNAL ELECTORAL DE BAJA CALIFORNIA SUR**.

Asimismo, la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia (CONATrib) divulgó avances en materia de igualdad de género a través de spots televisivos sobre género y derechos humanos y por medio de la distribución de manuales de uso no sexista del lenguaje. El **TRIBUNAL ELECTORAL DE CHIHUAHUA** realizó una publicación sobre la participación política de las mujeres. La **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN** ha dado a conocer el Pacto a través del micrositio www.equidad.scjn.gob.mx y de la transmisión de cápsulas informativas sobre los derechos humanos de las mujeres.

2. Realización de diagnósticos sobre la impartición de justicia

Por medio de la CONATrib, 15 tribunales superiores de justicia realizaron un diagnóstico integral sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en materia de género. Hasta el momento, se han llevado a cabo 118 grupos focales, 66 entrevistas en profundidad y una encuesta de 6900 cuestionarios.

El **TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE** aplicó la “Segunda Encuesta de Cultura Institucional”, con la colaboración de INMUJERES. Por su parte, tanto la **SALA SUPERIOR DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, COMO LAS SALAS REGIONALES**, cuentan ya con diagnósticos en materia de igualdad de género y recomendaciones específicas para ser implementadas. Por su parte, los **TRIBUNALES AGRARIOS** solicitaron informes sobre las actividades y formaron comisiones internas para verificar el cumplimiento de las acciones del Pacto.

3. Incorporación de la perspectiva de género en los Códigos de Ética de los Tribunales

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los Códigos de Ética, el **TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA** y la CONATrib incluyeron los principios del Pacto en sus nuevos Código de Ética, con el fin de promover, en los valores de quienes juzgan y quienes desempeñan un servicio público, el compromiso de eliminar cualquier forma de discriminación.

4. Formación del personal jurisdiccional y administrativo

Por lo que se refiere a las actividades de formación, destacan los esfuerzos de los **TRIBUNALES ELECTORALES DE CHIHUAHUA Y DEL ESTADO DE MÉXICO** para organizar foros sobre la participación política de las mujeres y de conmemoración del aniversario del voto de las mujeres en México. El **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CHIAPAS** sobresale en lo referente a la incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación del personal jurisdiccional y administrativo; además, con el apoyo de

la Secretaría de Educación Pública, ha llevado a cabo talleres de fomento a la lectura para las hijas e hijos de quienes trabajan en el Poder Judicial del Estado.

Dentro del proyecto de la CONATRIB, destaca el taller de “Fortalecimiento de las y los operadores del nuevo sistema de justicia en materia de violencia contra las mujeres y género en las instituciones de formación judicial”, organizado con el apoyo de la Comisión Nacional para prevenir y Erradicar la Violencia hacia las Mujeres (CONAVIM). Además, la CONATRIB realiza, con la participación de 15 Tribunales Superiores de Justicia, un Diplomado con FLACSO y un curso virtual sobre acoso y hostigamiento laboral para personal jurisdiccional y administrativo. Algunos **TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA, COMO EL DE BAJA CALIFORNIA SUR, CHIAPAS, ESTADO DE MÉXICO, SAN LUIS POTOSÍ Y SONORA**, han llevado a cabo talleres de formación con perspectiva de género; otros, como el de **AGUASCALIENTES, CAMPECHE Y SINALOA**, planean llevarlos a cabo en próximas fechas.

Los **TRIBUNALES DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE SINALOA Y GUERRERO** han realizado cursos de capacitación y planean la realización de foros para el siguiente año.

Por su parte, la **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN** ha enfocado su labor en actividades de formación en el personal jurisdiccional. Dentro de estas actividades, destacan, el Diplomado Virtual “Argumentación Jurídica, Estándares Internacionales y Perspectiva de Género”, realizado en coordinación con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y el Seminario sobre “Argumentación jurídica con perspectiva de género en sentencias paradigmáticas”, al cual asistieron personalidades de la judicatura, la academia y la sociedad civil de Latinoamérica.

Por su parte, el **TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA** celebró un convenio de colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres con el objeto de iniciar acciones de capacitación al personal que labora en dicha instancia para consolidar la cultura de equidad de género y organizó una exitosa conferencia sobre la reforma en materia de derechos humanos y su importancia desde la perspectiva de género impartida por el Ministro de la Suprema Corte, José Ramón Cossío Díaz.

El **TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN** capacitó en el presente año a funcionarios y funcionarias de la quinta circunscripción para incidir en la modificación del clima institucional a través de herramientas conceptuales sobre igualdad de género que tienen como objetivo fomentar una cultura de igualdad de oportunidades. Asimismo, realizó el curso “Incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia” al que asistieron funcionarios y funcionarias de las Salas Regionales de Toluca y Distrito Federal. Finalmente, en conjunto con el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, impartió el taller “Claves para resignificar ser hombre y ser mujer”.

5. Revisión e incorporación de políticas laborales para la igualdad

En cuanto a las propuestas de políticas institucionales para la igualdad, la CONATrib está en proceso de incluir licencias de paternidad, modificar horarios para flexibilizar el esquema laboral y equilibrar los nombramientos de Magistrados y Magistradas en términos de género. Los **TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE CHIAPAS, COLIMA, ESTADO DE MÉXICO, NAYARIT Y SINALOA** han hecho esfuerzos por incorporar lineamientos con perspectiva de género.

En cuanto a las licencias de paternidad, los **TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE CAMPECHE, CHIAPAS Y ZACATECAS** cuentan ya con esta prestación laboral; mientras que **BAJA CALIFORNIA SUR, GUANAJUATO, HIDALGO, MICHOACÁN Y SONORA** están en proceso de adoptarlas.

En el **TRIBUNAL ELECTORAL DE QUINTANA ROO Y DEL ESTADO DE MÉXICO** incorporaron las licencias de paternidad a sus prestaciones laborales. Además, aplican horarios diferenciados para mujeres, y modificaron la composición de las Ponencias para integrarlas por 50% de mujeres y 50% de hombres.

Por su parte, la **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN** culminó la revisión del “Protocolo de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y Sexual”, y los “Lineamientos para la Igualdad entre Hombres y Mujeres”, los cuales están pendientes de aprobación.

El **TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN** ha otorgado 47 licencias de paternidad desde que esta medida fue implementada por dicha institución.

Conclusión

El Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los órganos de impartición de justicia, reconoce los esfuerzos y avances de los diferentes apartados de la AMIJ en la consecución de los objetivos planteados por el Pacto, a un año de su aprobación. Si bien restan acciones por implementar y retos por alcanzar, el camino está claro: el Pacto es la guía y el Comité de Seguimiento y Evaluación la posibilidad de que las medidas contenidas en el Pacto sean una realidad en los órganos de impartición de justicia. Agradecemos su participación y apoyo en este nuevo desafío para los órganos de impartición de justicia en beneficio de la ciudadanía en México.

Informe Consolidado

2012

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. ***Revisión y ajuste del programa anual 2012 y planeación del programa anual 2013.*** Se introdujeron programas de institucionalización de la perspectiva de género en la planeación anual que realiza el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, permitiendo establecer objetivos concretos y medibles. Mensualmente se realizan informes con la intención de conocer los avances cuantitativos y cualitativos, así como evaluar la idoneidad de las estrategias que se han planteado en la materia y, en su caso, hacer un reajuste de las mismas en el transcurso del periodo objeto de la planeación.

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

1. ***Certificación de acuerdo a la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2009).*** Está en proceso la obtención del certificado, con el objetivo de comprobar, con base en este instrumento de medición, el respeto de la igualdad y no discriminación, la prevención social, el clima laboral adecuado y la accesibilidad laboral entre hombres y mujeres que ofrecen sus servicios en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

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

justicia.

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

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

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

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

1. **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. Se cuenta con la colaboración de la Universitat Pompeu Fabra, la Fundación Justicia y Género, personas especialistas internacionales y nacionales, académicas e integrantes de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

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

1. Se impartieron **diez cursos básicos sobre género**, haciendo especial énfasis en la eliminación del sistema patriarcal, la estigmatización derivada de la concepción sobre los roles atribuidos por género, buscando con ello generar un ambiente laboral desprovisto de estereotipos. Los cursos, impartidos durante el tercer trimestre del 2012, se llevan a cabo en coordinación con especialistas del Colegio de México (COLMEX), y están dirigidos al personal administrativo y jurisdiccional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

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

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

I.1.4 La adopción de licencias de parentalidad.

1. Desde el 2011, el personal del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuenta, permanentemente, con la posibilidad de solicitar **licencia de paternidad**, entendida como una medida que permite compartir las corresponsabilidades inherentes a la familia, a partir del nacimiento o adopción de un hijo o hija. Al 30 de septiembre de 2012, se han concedido 86 licencias de paternidad.

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

1. Las madres y los padres trabajadores del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuentan con un **apoyo económico para el servicio de guardería**. La prestación es permanente y la Dirección General de Recursos Humanos es la encargada de supervisar que su otorgamiento se realice sin excepción.

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

1. Las y los servidores públicos adscritos al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuentan con **servicios de atención médica** indispensables para preservar la salud, mediante la prevención de enfermedades; la atención inmediata de afecciones menores, canalización de urgencias y seguimiento de tratamientos.

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

1. Desde el 2011, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación otorga a todo su personal el **servicio de comedor**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exposición: Liberarte.

Exposición: Las Huellas de Hidalgo.

Exposición: Egipto: Misterios del Mar.

Exposición: Arte en piso 6° Isaac Holoschutz.

Exposición: Instantes de aparente cordura.

Exposición: Ucrania México.

Reseña Exposición surrealismo Oaxaqueño.

Exposición: Mural infantil.

Exposición Pictórica.

Exposición: sentimientos de África.

Conmemoración del natalicio de Benito Juárez.

Conferencia de la Lic. Sylvana Beltrones Sánchez.

Taller de sensibilización musical.

Fiesta Mexicana.

Alebríes.

Paseo ciclista Primavera 2012.

Visita Guiada al Museo de Antropología e Historia.

Visita Guiada al Museo de Arte Contemporáneo.

Concurso de Ofrendas de Muerto 2012.

Mega clase de “zumba”.

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

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

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

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

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

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

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

género en la impartición de justicia, a detalle:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I.1.4 La adopción de licencias de parentalidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Apartado V. Tribunales Contencioso-Administrativos locales.

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

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

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

de género.

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

Apartado VI. Tribunales Electorales Locales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

noviembre de 2012 en la Región de la Costa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. **Diagnóstico de Cultura Institucional 2011 del sector Trabajo y Previsión Social.** El proyecto de investigación, publicado en octubre de 2011, tuvo como objetivo ofrecer una dimensión amplia y consistente del panorama, opiniones, percepciones y comportamientos en relación a la cultura institucional interna y el respeto y validación que se hace de los derechos de las mujeres al interior de las instituciones públicas. El estudio proporcionó los insumos para fortalecer y reestructurar los “Planes de Acción de Cultura Institucional”, comprometidos con la conformación de ambientes de trabajo sanos y la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
2. **Encuesta de clima y cultura organizacional de la Administración Pública Federal, edición 2012.** La **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, como Unidad Responsable de la STPS, anualmente lleva a cabo la aplicación de este instrumento, con el propósito de conocer qué piensa y qué percibe el personal jurídico y administrativo de la institución donde labora. Además de identificar las acciones de mejora que permitan una vida laboral con calidad para brindar un mejor servicio a las y los usuarios. Este año se llevó a cabo del 3 al 21 de septiembre de 2012.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aparado VIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

NO SE RECIBIÓ EL INFORME CORRESPONDIENTE.

Apartado IX. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Apartado XI. Tribunales Burocráticos de Conciliación y Arbitraje.

NO SE RECIBIÓ EL INFORME CORRESPONDIENTE.

Numeralia del Informe

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

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

Conclusiones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TERCERA. Un hallazgo relevante de este informe es lo que parece una clara tendencia: tal como se ilustra en el siguiente cuadro, existe una relación proporcional directa entre la presencia de una

unidad administrativa especializada con el mandato de introducir la perspectiva de género y un mayor número de acciones implementadas en la materia.

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

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

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

Con el fin de, por un lado, dar cumplimiento del mandato constitucional y convencional de hacer realidad el derecho a la igualdad, y por otro, de implementar los compromisos asumidos en el Pacto, y a partir de los resultados de este informe, se sugiere analizar la pertinencia de crear áreas especializadas en género al interior de cada uno de los órganos de impartición de justicia.

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

QUINTA. Si bien aún hay mucho por hacer para cumplir con el Pacto, en 2012 se detecta un

importante avance. La Secretaría Técnica del Comité de Seguimiento y Evaluación reconoce y aplaude el compromiso de todos los Apartados de la AMIJ con el Pacto y agradece que hayan hecho posible la presentación de este segundo informe.

Informe Consolidado

2013

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, difundándose 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.

1. 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.

1. Desde el 2011, el personal del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuenta, permanentemente, con la posibilidad de solicitar licencia de paternidad, entendida como una medida que permite compartir las corresponsabilidades inherentes a la familia, a partir del nacimiento o adopción de un hijo o hija. Al 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 preescolar a disposición tanto de hombres como de mujeres con responsabilidades de crianza.

1. Las madres y los padres trabajadores del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuentan con un *apoyo económico para el servicio de guardería*. La prestación es permanente y la Dirección General de Recursos Humanos es la encargada de supervisar que su otorgamiento se realice sin excepción.
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 Estatales 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.
- 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.
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 medias 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 infieran 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 periodo 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 luche 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 eficientar 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 periodos 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

Aparado 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 Ministros 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 acabo 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.

Informe Consolidado

2014

CUARTO 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 Novena 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 27 de junio de 2015, en la Ciudad de México**

Con fundamento en las cláusulas 19 y 21 del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México (Pacto), y vigésima tercera, vigésima cuarta, vigésima sexta, y vigésima novena de las Reglas de Operación; la Secretaría Técnica del Comité presenta el Cuarto 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 igualdad de género emprendidas o implementadas en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre del 2013 y el 1 de septiembre del 2014, 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. En diciembre de 2013, se modificó el artículo 81 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, haciendo obligatoria la transversalización de la perspectiva de género en el **Consejo de la Judicatura Federal**, con el objetivo de promover una política de igualdad de trato y de oportunidades entre las y los servidores públicos del Consejo de la Judicatura Federal.
2. La **Suprema Corte de Justicia de la Nación**, permanentemente, desde agosto de 2013, realiza la difusión para fomentar el uso del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el derecho a la igualdad”, documento que, sin ser vinculante, 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, 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.

De septiembre de 2013 a septiembre de 2014 se distribuyeron 10,000 ejemplares, mismos 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.equidad.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 defensoras 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 el “Programa Anual de Evaluación Integral”, que 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.

2. Mantenimiento y actualización permanente del diseño y de los contenidos de la página web de la Unidad de Igualdad de Género en la **Suprema Corte de Justicia de la Nación**: www.equidad.scjn.gob.mx, el cual se ha consolidado como una herramienta de consulta, y una fuente de información actualizada y confiable en temas de género, justicia y derechos de las mujeres; así como un medio de transparencia que ha permitido a la sociedad estar al tanto de las actividades realizadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de igualdad de género. Este micrositio vincula a la Suprema Corte de Justicia de la Nación con la academia, la sociedad civil y el público en general, a través de la difusión de los eventos, actividades y cursos realizados por de la Unidad de Igualdad de Género; la presentación de los resultados de capacitación y de los diagnósticos elaborados, y la biblioteca virtual, que incluye casos paradigmáticos de cortes nacionales e internacionales,

doctrina jurídica y legislación tanto nacional como internacional en materia de género, justicia y derechos humanos de las mujeres.

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 septiembre a diciembre de 2013, la Dirección de Equidad de Género **del Consejo de la Judicatura Federal**, con la colaboración del Centro de Estudios Sociológicos de la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Politécnico Nacional, llevó a cabo un diagnóstico que comprendió:

- Encuesta electrónica representativa por estrato ocupacional que se realizó al personal jurisdiccional y administrativo.
- Grupos de enfoque por estratos de funcionarios (magistrados-as, jueces-zas, secretarios-as y funcionarios-as administrativos).
- Entrevistas a profundidad de altos mandos.
- Diagnóstico de la formación académica de las y los titulares.

El informe reporta que las y los encuestados tienen “poco” conocimiento sobre igualdad de género, se advierte un grado de discriminación por motivo de género y que las titulares mujeres están por lo menos tres veces más capacitadas que sus colegas hombres. Los resultados del diagnóstico permitirán ajustar las políticas vigentes y aprobadas para 2014, a las necesidades y oportunidades detectadas.

2. Después de tres generaciones en las que se ha impartido la primera fase del Programa Integral de Posgrados en Derechos Humanos y Democracia, la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** consideró necesario evaluar la medida en la que el alumnado se ha apropiado de la metodología de los derechos humanos y de la perspectiva de género, con la intención de documentar la incidencia del programa académico, e identificar áreas de oportunidad que requerirán mayor profundización tanto en el programa académico impartido por la FLACSO, México, como en las instancias judiciales a las que las y los participantes pertenecen.

Con este fin, se solicitó a las personas egresadas que enviaran sentencias y resoluciones en cuya elaboración hubiesen participado y que, en su criterio, incorporen estos estándares. En total se recibieron 32 sentencias, cuyo análisis identificó que las perspectivas de derechos humanos y de género, y su interacción con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, ya no son ajenas a la tarea de juzgar, por lo que se infiere que los procesos de formación desarrollados con este objetivo fueron eficaces. No obstante, la apropiación de las normas internacionales de derechos humanos y de las herramientas de interpretación con perspectiva de derechos humanos y de género no es homogénea entre las personas que

concluyeron la formación especializada.

3. La **Suprema Corte de Justicia de la Nación** llevó a cabo la primera evaluación de impacto del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, con la finalidad de mostrar los avances en materia jurisdiccional para fortalecer el régimen de protección y promoción de los Derechos Humanos de las personas. Se recibieron 22 sentencias de órganos jurisdiccionales federales que afirmaron haber utilizado el Protocolo, de las cuales 14 lo aplicó correctamente (63.6%). De estas sentencias, 2 correspondieron a la materia administrativa, 4 a la civil, 2 a la familiar, 1 a la laboral y 5 a la penal.

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

1. De abril a junio de 2014, el **Consejo de la Judicatura Federal** y el Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C. (CIDE) llevaron a cabo el “Análisis de sentencias con Perspectiva de Género”, que permite generar, analizar y sistematizar información acerca de la perspectiva de igualdad de género en la labor jurisdiccional y tener mayor conocimiento en la materia.
2. 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 de la Nación** 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 2013 a septiembre de 2014, se publicaron tres títulos: “Arte, Género y Justicia: reflexiones desde lo femenino”, y “Género y Bioética”, de los cuales se imprimieron 1,000 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 un título más de la colección: “Hacia la Igualdad: Sentencias con perspectiva de género”, del cual se imprimieron 1,000 ejemplares, que fueron distribuidos entre el personal jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación.

- 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 para difundir entre jóvenes estudiantes, profesionales de diversas áreas, público especializado y público en general el “estado del arte” en materia de género, democracia y justicia. En enero de 2014, se publicó el tercer y último cuadernillo a cargo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación “Teoría crítica del Derecho y cuestiones de género”, cuya redacción estuvo a cargo de la Dra. Alicia Ruíz, reconocida académica y jueza argentina en activo. De este volumen se imprimieron 2,000 ejemplares, los cuales fueron distribuidos entre las instituciones convocantes, magistrados/as y jueces/zas, organismos públicos, instituciones educativas, organismos políticos y organizaciones de la sociedad civil.
- Publicación e impresión de 2,000 ejemplares del libro “Retos y Obstáculos en la Implementación de la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos”, realizada en colaboración con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IJJ-UNAM), donde se analizan 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.
- Publicación e impresión de 2,000 ejemplares del libro “La Reforma Constitucional de Derechos Humanos: el Costo de su Realización Efectiva”, que da cuenta del debate relativo al costo de la protección de los derechos humanos.
- Publicación e impresión de 2,000 ejemplares del libro “La Protección de los Derechos Humanos a través del Debido Proceso”, realizada en colaboración con la editorial Tirant Lo Blanch, y que presenta el análisis, desde el enfoque del debido proceso, de la jurisprudencia y las sentencias relativas que ha emitido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Publicación y difusión del “Manual de Jurisprudencia Comparada en materia de Igualdad de Género”, realizado en coordinación con la organización civil internacional “Women’s Link Worldwide”, que presenta una compilación de una suma de pronunciamientos o decisiones emitidas por tribunales nacionales e internacionales que garantizan la igualdad de género. Se conforma por 6 temáticas principales: Discriminación basada en género, Discriminación múltiple, Violencia basada en género, Derechos sexuales y reproductivos, Discriminación basada en orientación sexual e identidad de género y Reparaciones con perspectiva de género, y para facilitar su consulta se presentó en versión electrónica -700 discos compactos interactivos y publicación en el microsítio de la Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Elaboración e impresión del libro “Ética Judicial e Igualdad de Género”, compendio de ensayos ganadores de las primeras cuatro ediciones del concurso “Género y Justicia”,

convocado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- En agosto de 2014, se llevó a cabo la presentación del “Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género”, documento que brinda, a quienes imparten justicia, un instrumento para identificar y evaluar la discriminación de la que son víctimas las personas con base en su orientación sexual o identidad de género, y propone la aplicación de criterios que respeten los más altos estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos vinculados a la protección de las personas de la diversidad sexual.
- En tanto fundado en estándares internacionales de protección de los derechos humanos, así como en jurisprudencia comparada y doctrina jurídica en la materia, el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es considerado como un instrumento modélico de argumentación e interpretación. Por ello, en marzo de 2014, se consideró oportuno traducirlo al inglés y darlo a conocer a nivel mundial para facilitar su adopción en los sistemas universal y regional de protección de los derechos humanos. Se imprimieron 1,000 ejemplares y se elaboró una versión electrónica del documento, disponible en el micrositio de la Unidad de Igualdad de Género y en la página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Para fomentar la aplicación del *“Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”* entre el personal jurisdiccional federal y del fuero común, en 2014, se llevó a cabo la revisión y edición del Resumen Ejecutivo del documento. Esta versión integra un capítulo adicional que trata el tema de ejecución penal con perspectiva de género, y se encuentra publicado en el micrositio de la Unidad de Igualdad de Género.
- El formato de edición impresa en el que originalmente fue elaborado el Protocolo constituye una barrera para quien tiene una discapacidad visual. Por lo tanto, para cumplir con el mandato constitucional/convencional de garantizar la accesibilidad, se consideró preciso traducir sus contenidos a un sistema de lectura y escritura táctil, así como a versiones digitales que permitan su reproducción audible. En 2014, se llevó a cabo la gestión y publicación de los materiales, así como la distribución de 50 ejemplares impresos en sistema de escritura Braille y 1,000 ejemplares del formato de libro audible (discos compactos).
- Elaboración y difusión de cinco volúmenes del “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. Esta publicación 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. Se imprimieron 100 ejemplares de cada uno, 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 de Justicia de la Nación.

- Elaboración y publicación del Boletín mensual “Género y Justicia”, el cual 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, difundándose 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. Entre septiembre de 2013 y marzo de 2014, la Dirección de Equidad de Género del **Consejo de la Judicatura Federal** organizó tres conferencias en el Instituto de la Judicatura Federal, dirigidas al funcionariado del Poder Judicial de la Federación y público en general:
 - "Perspectiva de Género y Marco Jurídico Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres".
 - "Inclusión, Discapacidad y No Discriminación".
 - "Derechos Humanos de las Mujeres ¿Diferentes o iguales?"
2. En el periodo que comprende el presente informe, la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** impartió y coordinó diversas actividades de formación para el personal jurisdiccional y administrativo en materia de perspectiva de género y derechos humanos:
 - Foro Regional de análisis y discusión “El Poder Judicial y los Derechos Humanos de las Personas Migrantes y Sujetas a Protección Internacional”, organizado en colaboración de la Organización Civil Sin Fronteras I.A.P., la Relatoría de Migrantes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y las Oficinas en Costa Rica, México y Panamá del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

El Foro se llevó a cabo el 21 de octubre de 2013, en el Área de Murales del edificio sede de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con los objetivos de propiciar una discusión a nivel regional con base en la experiencia mexicana de elaboración de protocolos de actuación que mejoren el acceso a la justicia de personas migrantes; fomentar el intercambio de experiencias entre personas expertas y quienes aplican el derecho en este tema, y favorecer la adopción de las mejores prácticas judiciales en la materia. Este fue un foro sin precedente, dado que la problemática de las personas migrantes se atiende fundamentalmente en el ámbito de la regulación migratoria y las

políticas públicas, y se posterga su discusión sobre el papel de quienes imparten justicia en la garantía de sus derechos humanos.

- Foro “El combate a la violencia laboral: avances y retos”, celebrado el 22 de noviembre de 2013, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, con el propósito de ofrecer un espacio de discusión sobre los avances y desafíos en materia de violencia laboral, con una perspectiva práctica y crítica, así como presentar desarrollos institucionales, buenas prácticas y posibilidades para el ejercicio de los derechos y la participación de los hombres en las estrategias de erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Organización de dos conciertos de sensibilización musical a cargo de la cantautora Gabriela Serralde, en los que se buscó concientizar al personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con la expresión musical, sobre los principales problemas que los grupos en situación de vulnerabilidad enfrentan para acceder a la justicia, incluidos temas de tolerancia, respeto por la diversidad, la violencia de género y la importancia de adoptar medidas para su erradicación. El primer concierto se llevó a cabo el 6 de septiembre y, el segundo, el 15 de noviembre, ambos en el Área de Murales del edificio sede de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Organización de la Conferencia “Estándares Internacionales para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres”, impartida por la señora Rashida Manjoo, Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El evento tuvo lugar el jueves 10 de julio de 2014 en el Auditorio José María Iglesias del edificio sede de la Suprema Corte.
- Convocatoria de las Mesas de reflexión y análisis “El empoderamiento de las mujeres: experiencia de éxito y Género e Historias”, organizadas con motivo de la conmemoración del 103 Aniversario del Día Internacional de la Mujer, en colaboración con el Consejo de la Judicatura Federal y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. El evento tuvo lugar el 6 de marzo de 2014, en el auditorio de la Universidad del Claustro de Sor Juana, y se desarrolló a través de dos mesas de reflexión y análisis, “El empoderamiento de las mujeres: experiencias de éxito” y “Género e Historias”, en las cuales participaron mujeres que se han destacado por su trayectoria en distintos ámbitos como la academia, el sector público y el trabajo comunitario, así como por una conferencia magistral “La economía feminista en el desarrollo de políticas públicas”, a cargo de la Mtra. Lucía Clarisa Pérez Fregoso.
- Colaboración en la organización del “Círculo de Mujeres”, actividad que cumplió con el objetivo de crear un espacio formal para intercambiar experiencias laborales, conocer los obstáculos en el ascenso profesional, compartir estrategias para superar barreras estructurales y crear vínculos entre las mujeres que laboran en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La actividad se integró por 11 encuentros mensuales, celebradas de enero a noviembre de 2014, cuya dinámica se integró por una ponencia por parte de

una ponente mujer quien abordará, desde su experiencia personal, los obstáculos y retos para el logro de sus metas profesionales, y un espacio de intercambio de preguntas y respuestas.

- En mayo de 2014, junto con la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, se consideró relevante retomar la Serie Televisiva “Tus Derechos”, espacio de debate entre académicos, funcionariado internacional y personal jurisdiccional nacional sobre el contenido y alcance de los derechos humanos. El propósito era acercar el público espectador a la información necesaria para exigir sus derechos, a través de 15 capítulos, los cuales se transmitieron semanalmente los miércoles del 28 de mayo al 3 de septiembre de 2014, de 21:30 a 22:30, a través de a través del Canal Judicial, que tiene cobertura en televisión por cable y satelital, y en la página electrónica www.sitios.scjn.gob.mx/canaljudicial.

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. En el periodo que corresponde el presente informe, el **Consejo de la Judicatura Federal** organizó e impartió diversas actividades de formación para las y los servidores públicos adscritos a las áreas jurisdiccionales, con el propósito de brindarles los conocimientos y las herramientas teóricas y metodológicas que permitan comprender la perspectiva de género en su vinculación con la justicia, así como el conocimiento y protección de los mecanismos regionales e internacionales de los derechos de las mujeres:
 - Dos diplomados en seis ciudades del interior de la República Mexicana, con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
 - Una maestría semi-presencial, con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Sede México,
 - Diversos cursos y talleres en la materia, que se realizaron de manera presencial en más de 50 ciudades del país, con la Universidad Anáhuac y la Universidad del Claustro de Sor Juana.
2. En el periodo que comprende el presente informe, la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** impartió y coordinó diversas actividades de formación y difusión para el personal jurisdiccional en materia de argumentación jurídica desde la perspectiva de género y de los derechos humanos:
 - Dos emisiones del “Programa Integral de Posgrados en Derechos Humanos y Democracia”, actividad de profesionalidad especializada organizada 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, cuyo objetivo es proporcionar una formación académica avanzada y especializada que permite 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.

La primera emisión se llevó a cabo de junio de 2012 a marzo de 2014, en la cual, con fines estadísticos, 65 personas presentaron trabajo de tesis y 166 personas cursaron algún nivel de formación. La segunda se lleva a cabo, de noviembre de 2013 a agosto de 2015, con una matrícula de 101 personas.

- Segunda y Tercera emisiones del “Curso Virtual sobre la Reforma Constitucional de Derechos Humanos y el Control de Constitucionalidad en México”, en colaboración con ONU Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), 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 diez semanas, las cuales deben ser cursadas íntegramente para obtener el reconocimiento respectivo.

La Segunda emisión del Curso Virtual se impartió del 30 de septiembre al viernes 15 de noviembre de 2013. De 1,731 solicitudes recibidas, se seleccionaron 600 personas, 330 mujeres y 270 hombres. Al concluir, se tuvo una tasa de aprobación del 88%, con un promedio general de 89.1, en una escala del 0 al 100. La Tercera emisión se impartió del 1 de septiembre al 16 de noviembre de 2014. De 2,854 solicitudes de admisión recibidas, se seleccionaron 1,750 personas: 1,005 mujeres y 745 hombres.

- Construcción del Curso Virtual “Fortalecimiento de la impartición de justicia con la perspectiva de género e interculturalidad”, en coordinación con el Consejo de la Judicatura Federal, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ONU Mujeres y el Inmujeres, con el objetivo de incorporar la perspectiva intercultural desde un enfoque de género en las actividades y funciones jurisdiccionales para garantizar los derechos de las personas, pueblos y comunidades indígenas y proporcionar información

especializada y herramientas metodológicas para facilitar la impartición de justicia con perspectiva de género e interculturalidad.

- Construcción del Diplomado Virtual “Justicia, Género y Violencia”, en colaboración con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), organismo especializado de la Organización de los Estados Americanos (OEA), a fin de proporcionar, a quienes procuran, administran e imparten justicia, el conocimiento básico y las herramientas analíticas y prácticas necesarias para una efectiva protección de los derechos humanos de las mujeres, con base en los compromisos adquiridos por los Estados a nivel interamericano e internacional.

Para la primera emisión, se consiguió una matrícula de 20 personas del ámbito jurisdiccional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (80% mujeres y 20% hombres), quienes comenzaron actividades el pasado 8 de septiembre de 2014 y concluirán en noviembre de 2015.

- Elaboración del contenido del Módulo “Perspectiva de género” que forma parte del Curso Virtual “*ReformaDH: Metodología de enseñanza de la Reforma Constitucional en Derechos Humanos*”, diseñado en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y diversas instancias de investigación y educación superior a nivel nacional. Este módulo ya se encuentra disponible en la plataforma virtual <http://www.reformadh.org.mx/>.
- De enero a mayo de 2014, se organizaron e impartieron siete “Talleres de capacitación para la aplicación del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, en colaboración con la organización Equis, justicia para las mujeres, proyecto “de acompañamiento” para la implementación de este documento y promoción de la impartición de justicia con perspectiva de género, conformado por dos sesiones de trabajo cada uno, orientados al personal jurisdiccional de los Poderes Judiciales estatales de Yucatán, Oaxaca, Campeche, Sonora, Chiapas, Guanajuato y Veracruz. En total, se tuvo una asistencia de 263 personas.

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. A solicitud expresa de un titular de León, en octubre de 2013, la Dirección de Equidad de Género del **Consejo de la Judicatura Federal** impartió tres talleres de prevención del acoso sexual, a los que asistió personal (70 personas) jurisdiccional y administrativo adscrito a Tribunales Federales de la ciudad de León, Guanajuato.

2. La **Suprema Corte de Justicia de la Nación** organizó e impartió el “Ciclo de talleres de capacitación para prevenir y atender casos de acoso laboral y acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, cuyo objetivo fue 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.
 - Primera Fase - personal con cargo de nivel “mando medio” que laboran en el Distrito Federal: del 14 de agosto al 7 de noviembre de 2013, comprendió 19 talleres con enfoque grupal. Con esta actividad se sensibilizó a 498 personas adscritas a 28 áreas administrativas y jurídico-administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (76.1% del público objetivo, 654 personas).
 - Segunda Fase - personal de las Casas de la Cultura Jurídica, ubicadas en 45 sedes de la República mexicana: del 17 de febrero al 3 de abril de 2014, comprendió 45 jornadas con enfoque grupal. Con esta actividad se sensibilizó a 332 personas adscritas a 45 Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (95% del público objetivo, 349 personas).
 - Tercera Fase - personal con cargo de nivel “profesional operativo” que laboran en el Distrito Federal: del 2 de abril al 21 de octubre de 2014, comprendió 41 talleres con enfoque grupal. Se sensibilizó a 1,079 personas adscritas a 24 áreas administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (73.7% del público objetivo, 1,464 personas).
- 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.

I.1.4. La adopción de licencias de parentalidad.

1. En el **Consejo de la Judicatura Federal** se aprobaron e implementan las Licencias por paternidad, prestación para que los servidores públicos adscritos a los Órganos jurisdiccionales, auxiliares y administrativos del Consejo de la Judicatura Federal puedan estar con sus hijas e hijos recién nacidos y con sus parejas en los primeros 5 días después del nacimiento de hija o hijo, así como alentar que padres y madres compartan las responsabilidades familiares suministrando los servicios sociales de apoyo necesarios. En el periodo que corresponde el presente informe, se otorgaron 993 licencias de paternidad.
2. 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 *Lineamientos del 30 de marzo de 2013, por los que se establece el procedimiento para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, a favor de las y los servidores públicos de 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. Estos lineamientos no incurrir en discriminación por sexo o por orientación sexual en el caso de la solicitud de licencia por adopción.

De septiembre de 2013 a septiembre de 2014, se tiene registro de 17 solicitudes de licencias por paternidad aprobadas.

I.1.5 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 **Consejo de la Judicatura Federal** cuenta con dos Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) en la Ciudad de México y uno en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, así como una Estancia Infantil, los cuales otorgan servicios únicamente para servidoras públicas del Consejo de la Judicatura Federal (acción afirmativa), así como para servidores públicos viudos o solteros que tienen a su cargo la custodia de sus hijas e hijos, con el propósito de apoyar a las madres trabajadoras en el cuidado de sus hijas/os durante el horario laboral.
2. 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 **Consejo de la Judicatura Federal** cuenta con consultorios médicos en los distintos edificios del Poder Judicial de la Federación, a nivel nacional, que proporcionan servicios médicos de urgencia, dental, nutrición, así como de salud preventiva a las servidoras y servidores públicos que requieran atención de salud preventiva o en casos de urgencia que se presenten durante la jornada de trabajo.
2. El Servicio Médico que otorga la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** proporciona 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.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. Con la implementación, operación y funcionamiento del registro automatizado para el control de asistencia, se da seguimiento objetivo de las inasistencias y permisos otorgados como días económicos a las servidoras y servidores públicos de todos los órganos jurisdiccionales, auxiliares y administrativos del **Consejo de la Judicatura Federal**, a fin de que puedan realizar trámites personales o atender cuestiones familiares sin que afecte sus derechos laborales (con base en el Acuerdo General 2/2014 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal y Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo; y reforma y deroga diversas disposiciones de otros acuerdos generales, publicado en el DOF 22/11/2013).

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

1. El **Consejo de la Judicatura Federal** cuenta con servicio permanente de comedor en los edificios de mayor concentración de personal que labora en órganos jurisdiccionales y administrativos, para apoyar a las y los servidores públicos en el ahorro de tiempo destinado a sus alimentos, así como a su economía familiar.

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, la Secretaría Ejecutiva de Disciplina y la Contraloría del Poder Judicial de la Federación son las instancias encargadas de atender las denuncias, realizar las investigaciones y, de ser el caso, de aplicar las sanciones correspondientes a los casos que servidoras y servidores públicos del **Consejo de la Judicatura Federal** presentan, dependiendo de su área de adscripción. El objetivo es erradicar este tipo de acciones que dañan la integridad de las víctimas y deterioran el ambiente de trabajo.

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. El **Consejo de la Judicatura Federal**, de enero a agosto de 2014, llevó a cabo una Campaña de sensibilización en materia de igualdad de género dirigida a su personal jurisdiccional y administrativo, con la que se llevó el mensaje de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

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. De enero a septiembre de 2014, se realizaron gestiones entre la Dirección de Equidad de Género y las Direcciones Generales de Recursos Humanos y de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional para la actualización y modificación del catálogo de puestos del **Consejo de la Judicatura Federal**, con el fin de incorporar un lenguaje incluyente, como una manera de impulsar el tema de igualdad de género de forma transversal hacia el interior de la institución. Se cuenta con un proyecto de catálogo de puestos del Consejo de la Judicatura Federal, falta ser aprobado por el Pleno.
2. La **Suprema Corte de Justicia de la Nación** se encargó de la organización de la cuarta y quinta emisión del Concurso “Género y Justicia”, en coordinación con la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ONU 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 cuarta edición del concurso (para el cual se recibieron 90 trabajos: 44 ensayos, 28 reportajes y 18 documentales) y se lanzó la convocatoria para la quinta edición, la cual permaneció abierta del 3 de abril al 1 de septiembre de 2014.

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

1. En el 2013, se llevaron a cabo 10 proyectos estratégicos contenidos en las líneas estratégicas para la introducción de la perspectiva de género en el **Consejo de la Judicatura Federal**: Difusión, Investigación, Formación, Vinculación y Fortalecimiento Institucional. Para ello, en el 2013, se contó con recursos económicos etiquetados para introducir y transversalizar la perspectiva de género en el Consejo de la Judicatura Federal, \$46'892,055.10, aproximadamente.
2. 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 2013, el presupuesto aprobado fue de \$16'000,000.00, y para el 2014 fue de \$19'250,000.00.

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. El **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** introdujo programas y acciones tendientes a institucionalizar la perspectiva de género en la planeación anual 2013 y 2014, lo que permitió establecer objetivos concretos y medibles, cuyos resultados proporcionan elementos cuantitativos y cualitativos para evaluar la idoneidad de las estrategias que se planteen en la materia.
2. En el periodo que corresponde al presente informe, se revisó y modificó la normativa interna conforme al Acuerdo General sobre la Aplicación en la Normativa del **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación**, de los principios contenidos en los párrafos tercero y quinto del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus Leyes Reglamentarias, que data de 2012. Esto con el propósito de procurar en todo tiempo observar una política laboral que privilegie el respeto irrestricto a los derechos humanos y dotar de instrumentos mediante los que el funcionariado reconozca y, en su caso, visibilice posibles actos que atenten contra la dignidad personal (Manual para la Igualdad).

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 **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** realiza una evaluación mensual del avance por acción implementada y, al finalizar el año, una medición del cumplimiento de los objetivos; esto permite evaluar la idoneidad de las estrategias planteadas y dar seguimiento puntual de las metas planteadas en aspectos cualitativos y cuantitativos.

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. En el periodo que corresponde el presente informe, junto con El Colegio de México, se lleva a cabo un diagnóstico para medir el respeto a la igualdad y no discriminación, la prevención social, el clima laboral adecuado y la accesibilidad laboral de mujeres en relación con los hombres que integran el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación**. Este diagnóstico permitirá contar con mediciones periódicas de espacios ocupados por mujeres y hombres, así como la certificación sobre igualdad laboral entre mujeres y hombres.

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 y el impacto de la perspectiva de género en la interpretación de normas, durante el periodo de septiembre de 2013 a septiembre de 2014, el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** realizó las siguientes publicaciones:

- "Cuotas de Género. Visión comparada" (2013)
- "El Derecho a la participación política de las mujeres indígenas. Acceso, ejercicio y protección" (escritura de la obra, 2013)
- "A la par. Un itinerario en igualdad" (publicación para la niñez en español, traducida a 6 lenguas indígenas -Maya, Tzotzil, Náhuatl, Zapoteco, Mixteco y Tzeltal, versión en braille para personas con discapacidad visual y en disco compacto, 2013)

Las obras se encuentran impresas y son distribuidas entre el público asistente a los distintos foros que convoca el Tribunal.

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

1. Con la colaboración del Instituto Mexicano de la Radio (IMER), la Universidad de Guadalajara, diversas instituciones públicas y privadas, organizaciones de la sociedad civil y especialistas nacionales e internacionales, el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación**, del 1 de septiembre de 2013 al 1 de septiembre de 2014, llevó a cabo 30 programas de formación con perspectiva de género para el personal jurisdiccional y administrativo. La importancia que tiene la perspectiva de género, en la formación y actualización permanente del funcionariado, motiva que en forma continua se imparta capacitación especializada en la que se exprese su connotación y aplicación en el ámbito del sistema de justicia electoral.
- 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. Del 1 de septiembre de 2013 al 1 de septiembre de 2014, el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación**, junto con el Instituto Mexicano de la Radio (IMER), la Universidad de Guadalajara, diversas instituciones públicas y privadas, organizaciones de la sociedad civil, especialistas nacionales e internacionales y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), realizó 17 actividades de difusión y 7 de formación y sensibilización dirigidas al personal jurisdiccional y administrativo, integrantes de instituciones públicas federales y estatales, integrantes de organizaciones de la sociedad civil, de organizaciones de profesionistas, de universidades y de partidos políticos nacionales.
- Se reconocen estas actividades como instrumentos necesarios y eficaces 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.
- 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 corresponde el presente informe, el Pleno del **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** elaboró y autorizó el *“Manual para la Igualdad”*, documento dirigido para el personal jurisdiccional y administrativo adscrito al Tribunal.
- H. Realización de tareas de sensibilización y capacitación en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal**

1. Como parte de los programas anuales de trabajo 2013 y 2014, diversos programas de sensibilización y capacitación en materia de género se impartieron en horarios y sedes que incentivan la participación y asistencia del personal adscrito al **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación**, evitando extender el tiempo de permanencia en la institución del personal jurisdiccional y administrativo.

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

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

I.1.4 Adopción de licencias de parentalidad.

1. El **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación**, al 1° de septiembre de 2014, ha otorgado 155 licencias de paternidad a servidores jurisdiccionales y administrativos, 31 durante el periodo reportado. La licencia de paternidad se ha entendido como una medida que permite el compartir entre madres y padres las responsabilidades inherentes a la familia, a partir del nacimiento o adopción de hijas e hijos.

I.1.5 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. Desde 2010, el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** ha conferido un apoyo económico para el servicio de guardería a las madres y padres trabajadores y, actualmente, se encuentra en revisión la posibilidad de realizar adecuaciones en los espacios físicos de los inmuebles del Tribunal para realizar esta acción. La prestación es permanente, vía la Dirección General de Recursos Humanos, que supervisa su otorgamiento sin excepción.

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 **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** proporciona, únicamente al funcionariado, jurisdiccional y administrativo, los servicios médicos indispensables para preservar la salud, mediante la prevención de enfermedades, la atención inmediata de afecciones menores, la canalización de urgencias y el seguimiento de tratamientos.

Mensualmente se presenta un informe ante la Dirección de Prestaciones en el cual, se detallan las consultas y emergencias médicas atendidas. Por su parte, los accidentes ocurridos se reportan ante la Coordinación de Protección Institucional.

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. Para el personal jurisdiccional y administrativo, el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** cuenta con comedores en todos sus edificios, donde se otorga el 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.

Periódicamente se realizan encuestas al funcionariado que hace uso de los servicios de comedor, y trimestralmente se presenta un informe ante la Comisión de Administración.

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. Permanentemente, el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** cuenta con la participación activa de la Visitaduría Judicial y de la Contraloría Interna, que dan seguimiento a los casos y denuncias que presenta el personal jurisdiccional y administrativo.

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

1. Permanentemente, en los Planes Anuales de Trabajo, el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** incluye cursos de sensibilización para el personal jurisdiccional y administrativo de todos los niveles jerárquicos, donde se aborda el tema de estereotipos de género.

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

1. Permanentemente, la oficina de la Presidencia del **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** emite comunicados cuya construcción tienen como base evitar expresiones marcadas por estereotipos de género y hacer uso de lenguaje incluyente.
2. La Coordinación de Comunicación Social del **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** ha sido capacitada en los temas para atender la emisión de mensajes institucionales cuya construcción tenga como base evitar expresiones marcadas por 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. Durante el periodo que corresponde al presente informe, el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación**, con la colaboración de un facilitador externo, impartió 13 cursos: tres cursos, dirigidos al personal que realiza actividades de corte jurídico-jurisdiccional, versaron sobre “lenguaje jurisdiccional y la perspectiva de género”; un curso, que se enfocó a las áreas de apoyo, seguridad y logística, abordó el lenguaje institucional y la perspectiva de igualdad, y los nueve cursos restantes, dirigidos a quienes llevan a cabo áreas de naturaleza administrativa, atendieron el lenguaje administrativo incluyente.

Las temáticas abordadas permitieron al funcionariado, jurisdiccional y administrativo, reconocer que el empleo adecuado del lenguaje constituye una herramienta importante en la deconstrucción de una cultura de estereotipos. A la par, el facilitador introdujo con las y los participantes, los conceptos que sustentan la teoría de género y el examen de la violencia de género.

Conforme a los cuestionarios de evaluación, las actividades contaron con buena aceptación por parte de quienes recibieron la capacitación.

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

1. A partir de la capacitación recibida en áreas jurisdiccionales y administrativas, el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación** emplea lenguaje incluyente en la documentación y normativa interna.

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 que rige en el **Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación**, los ejercicios fiscales 2013 y 2014 destinó recursos específicos para llevar a cabo las acciones de igualdad de género.

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. En sesión ordinaria verificada el 10 de febrero de 2014, el Pleno del **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Campeche** dictó y aprobó el Acuerdo para la creación de la Unidad de Equidad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de Campeche. El

24 de marzo de 2014, El Pleno aprobó el acuerdo de cambio de denominación de la Unidad de Equidad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de Campeche a Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Estado de Campeche, a fin de adecuarla a los acuerdos relativos a los cambios conceptuales desde el marco de protección de los derechos de las mujeres emitidos por diversos organismos internacionales.

La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos, área administrativa que implementa los mecanismos para incorporar la perspectiva de género en las políticas internas, proyectos de planeación y acciones del Poder Judicial del Estado, y para ejecutar los programas que a nivel nacional se implementen a través de la CONATrib y la AMIJ, cuenta con un Consejo Consultivo como órgano de apoyo técnico y asesoría de carácter honorario, que se reúne mensualmente o cuando sea convocado, encabezado por el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado e integrado por tres Magistrados/as y tres Jueces/zas propuestos por el Presidente del Tribunal y la Coordinadora de la Unidad.

2. El Eje VII del Plan Estratégico 2014 del **Poder Judicial del Estado de Campeche** es "Institucionalización de la Perspectiva de Género", que incluye las siguientes tareas: creación de la Unidad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de Campeche, sensibilización y capacitación en materia de perspectiva de género, elaboración de una Revista sobre la Igualdad de Género y publicación de un Manual para Implementar acciones en materia de Igualdad de Género; tareas que se encuentran en ejecución.
3. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** llevó a cabo, en el periodo que corresponde el presente informe, diversas acciones para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización:
 - El 26 de septiembre de 2014, se aprobó el Plan Estratégico del Poder Judicial del Estado 2014 – 2018, con el propósito de señalar los objetivos y estrategias generales que se proponen para el desempeño y desarrollo de la vida institucional, como eje temático dos se encuentra la Igualdad de Género y los Derechos Humanos, haciendo énfasis en introducir la perspectiva de género en el Poder Judicial del Estado.
 - En coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, en mayo de 2014, se actualizaron los manuales de procedimientos del Consejo de la Judicatura con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en el Poder Judicial del Estado.
 - Actualización constante del portal "Justicia con Perspectiva de Género y Derechos Humanos", sitio electrónico donde se difunde a todas y todos los servidores públicos, jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial los lineamientos básicos en materia de Equidad de Género y Derechos Humanos, con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos, así como las actividades que se realizan en la materia.
 - El 17 de octubre de 2013, se llevó a cabo una auditoría por parte del Grupo Básico de

Audidores Externos del Inmujeres, otorgando la Certificación en el Modelo de Equidad de Género, medida que manifiesta el trabajo realizado para fortalecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al implementar diversas acciones que incorporan la perspectiva de género.

- Utilización de APP para dispositivos móviles, a fin 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.
 - Distribución del Carnet de Defensa del Inmigrante y del Procesado traducido también a lenguas indígenas Tseltal y Tsotsil, a través de trabajo de campo como visita a los Juzgados Penales de Huixtla y Cintalapa, así como a la Dirección de Estadística, a la Dirección General de Desarrollo e Infraestructura Tecnológica y a la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos.
 - Creación del apartado Justicia para la niñez en la página web del Poder Judicial para difundir los derechos de la niñez y su marco normativo.
 - Creación del apartado del modelo de equidad de género en la página web del Poder Judicial para difundir las acciones relativas al Modelo de Equidad de Género del Inmujeres.
4. El 7 de abril de 2014, el **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua** otorgó el nombramiento de la titularidad de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos, cargo que tiene la encomienda de realizar las acciones encaminadas para cumplir con el marco normativo aplicable y alcanzar los objetivos planeados en el “Pacto”.
- Para septiembre de 2014, estaba en revisión la presentación, ante el Pleno del Tribunal, de la aprobación de la creación de esta Unidad.
5. El Plan Institucional 2015-2018 del **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** se articula en torno a acciones concretas para fortalecer la transversalización de la perspectiva de género y derechos humanos en las áreas judiciales y administrativas, así como la accesibilidad al Poder Judicial del Distrito Federal.
6. En el Plan Anual de Trabajo 2014 del **Poder Judicial del Estado de México**, aprobado del 2 de abril de 2014, por primera vez se incluyó la planificación de la Unidad de Equidad de Género, misma que contiene las acciones que contribuyan a la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en el ámbito de la Administración de Justicia del Poder Judicial del Estado de México, a través de proyectos que tienen como fin adecuar el marco normativo institucional y capacitar en los temas de perspectiva de género.

7. En septiembre de 2013, el **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí** comenzó a trabajar en un “Programa de Igualdad entre Hombres y Mujeres” dirigido al personal jurisdiccional y administrativo, principalmente a las mujeres trabajadoras, a fin de tener un equilibrio entre las funciones que cada una y uno desarrollan.
8. De mayo de 2013 a septiembre de 2014, el **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de San Luis Potosí** a llevado a cabo tres reuniones en conjunto con el Instituto de las Mujeres del Estado y dos más con los presidentes de los Tribunales impartidores de justicia del Estado, 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*, como compromiso para garantizar la igualdad de género en el Estado.
9. El Departamento de Planeación del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Tamaulipas** comenzó a trabajar en el Manual de Organización de la Unidad de Igualdad de Género, que incluirá acciones prioritarias y permanentes que se realizarán en materia de Género, así como una propuesta para incluir la perspectiva de género en la misión, visión y valores del Poder Judicial de Tamaulipas.
10. El 11 de noviembre de año 2013, en el Auditorio del **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán**, se llevó a cabo la firma del Convenio de Adhesión al “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, que celebraron el Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán, el Consejo de la Judicatura del Estado de Yucatán, el Tribunal de Justicia Electoral y Administrativa del Poder Judicial del Estado de Yucatán, el Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios del Poder Judicial del Estado de Yucatán, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Yucatán, fungiendo como testigo de Honor el Secretario Ejecutivo de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, A.C.

Posteriormente, el 12 de marzo de 2014, se llevó a cabo la *Primera Reunión Ordinaria del Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México* y la Ceremonia de la Formal instalación de dicho Comité. En esta sesión se hizo la presentación de la Secretaria Técnica del Comité, la Lic. Lourdes Isabel Reyes Arce, se hizo una breve mención de los avances, se presentó una propuesta de Reglamento Interno del Comité Estatal de Seguimiento de la Firma del Pacto, se presentó una propuesta de calendario anual de las Sesiones del Comité, se dio a conocer la aprobación de las licencias por paternidad, así como en los casos de adopción.

11. La Unidad de Igualdad y Acceso a la Justicia del Consejo de la Judicatura del **Poder Judicial del Estado de Yucatán** aplica procedimientos para la atención de la violencia, que en su mayoría son mujeres, recibiendo del Juez o Jueza solicitud de atención, contando con formatos para dar constancia de la solicitud de atención o de la Orden de Protección, con la información generada por los formatos se forma un expedientillo que se remite al Juzgado. De septiembre de 2013 a septiembre de 2014, se brindaron 112 atenciones, se canalizaron

692 fichas y se despacharon 42 oficios.

12. En octubre de 2013, el **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Zacatecas**, en cumplimiento al principio de igualdad entre mujeres y hombres, elaboró su Programa de Trabajo para el año 2014 con base en la Primera etapa del proyecto: "Implementación y Seguimiento del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de los Tribunales Superiores de Justicia de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATRIB)", el que comprende: propuesta de normatividad organizacional de la Unidad de Género; cursos de sensibilización de género y relaciones parentales, así como promoción de la cultura de la denuncia en las prácticas de violencia contras las mujeres y hombres y de hostigamiento y acoso sexual.

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. Permanente, el **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chiapas** actualiza el control estadístico de datos en materia de género, 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.
2. Consolidación 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, al haberse fusionado y actualizado con los datos estadísticos que en su momento son presentados en el cuarto anuario estadístico, tal y como lo establece el acuerdo 26-42/2012 y con lo que se permite evaluar la efectividad de las tareas que el Poder Judicial local tiene encomendadas en relación con el respeto y la garantía de los derechos humanos.
3. Por segunda ocasión, el **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal** se certificó, por parte del Inmujeres, para dar cumplimiento al Acuerdo 34-42/2011, emitido por el Pleno del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, de fecha 27 de septiembre del 2011, respecto del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003), cuyo objetivo consiste en desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo y desarrollo profesional, capacitación y participación en la definición de los objetivos institucionales del Tribunal.
4. En el Marco del Día Internacional de la Mujer, el 10 de marzo de 2014, en las instalaciones del **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán**, se llevó a cabo la Primera "Entrega de Reconocimientos a Mujeres por su Destacada Trayectoria en el Ámbito de la Carrera Judicial". Se entregó Reconocimiento a la Abogada María Dolores del Carmen

Maldonado de Orozco por ser la primera mujer juez en el año de 1962, así como escribiente de juzgado. A la Magistrada Antonia Jiménez Trava se le mencionó por haber sido la primer mujer que ocupó el cargo de magistrada en el estado (RIP). A la abogada Amira Hernández Guerra, magistrada en retiro, por haber sido la primera juez civil en 1980 y a la abogada Ligia Aurora Cortes Ortega por ser la primera magistrada presidenta elegida por votación. Así mismo se hizo referencia a todas las mujeres que han ocupado por primera vez puestos jurisdiccionales y los administrativos, como una forma de reconocer el trabajo que han logrado y, con ello, el Poder Judicial reafirma su compromiso de no discriminación y promueve ambientes favorables para el mejor desempeño de la impartición de justicia con perspectiva de género. Asistieron al evento magistradas, magistrados, jueces, juezas, consejeras, consejeros, personal jurisdiccional y administrativo, familiares y sociedad civil.

5. El 28 de marzo de 2014, en las instalaciones del Recinto del **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán**, se llevó a cabo la 7ª 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, en la cual se hizo la presentación del Tercer informe sobre la Implementación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género, se promovió el diálogo, la cooperación y el intercambio de información y la retroalimentación entre los diversos apartados de la AMIJ, así como sus experiencias en la Implementación del Pacto.

A la sesión asistieron magistradas y magistrados, federales y locales, consejeras, consejeros, jueces y juezas, federales y estatales, que fungen como enlaces de género de las diversos Tribunales Superiores, Electorales, Contencioso Administrativo, Fiscal Administrativa, Agrario y Laborales de México, asistiendo representantes de los Estados de Tabasco, Guadalajara, Chiapas, Estado de México, Campeche, San Luis Potosí, Oaxaca, Guanajuato, Distrito Federal, Guerrero, Veracruz, Yucatán, entre otros.

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. En julio de 2014, la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del **Poder Judicial del Estado de Campeche**, junto con dos juezas del área familiar y una jueza del área civil, emprendió la elaboración del “Manual para Implementar Acciones en Materia de Género”, acción que representa la tarea 45 del Plan Estratégico 2014, que permitirá conocer las funciones y atribuciones de la Unidad, dimensionar su ámbito de competencia e identificar sus limitaciones, así como las relaciones horizontales y transversales que establece con las demás áreas del Poder Judicial del Estado. Se reporta un avance del 90% en esta tarea al haber concluido la redacción del documento.
2. El **Poder Judicial de Chiapas** realiza diversas acciones de investigación de la situación del personal relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y los ambientes laborales:

- En el periodo que corresponde el presente informe, se aplicaron 1,817 encuestas de salida en 18 distritos judiciales a las personas usuarias del sistema de justicia estatal, logrando, de esta manera, impulsar la participación de la ciudadanía para lograr mejorar la impartición de justicia en una cultura de calidad y respeto.
 - De septiembre de 2013 a septiembre de 2014, en 18 distritos judiciales se aplicaron 1,163 encuestas al funcionariado judicial y público en general sobre la Carta de Derechos y Obligaciones, para conocer el grado de conocimiento de los derechos y obligaciones que tiene la ciudadanía al momento de acceder a los juzgados o salas del Poder Judicial. Se concluyó que es necesaria una mayor difusión, de manera que la ciudadanía tenga libre acceso al conocimiento de sus derechos y obligaciones como usuario de justicia en México.
 - Se cuenta con buzones de quejas y sugerencias en 24 distritos judiciales, con el objetivo de fomentar la participación de las y los usuarios de la justicia, en virtud de que a través de la opinión pública se conocen las debilidades del personal adscrito a los órganos jurisdiccionales en el desempeño de sus funciones.
 - Se brindar acceso a la justicia a través de un servicio telefónico gratuito 01800 828 4888, herramienta eficiente y eficaz a través de la cual se atiende y orienta a la ciudadanía y fomentando su participación, en virtud de que a través de la opinión pública se conocen las debilidades del personal adscrito a los órganos jurisdiccionales en el desempeño de sus funciones.
3. El **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Tamaulipas** elaboró un cuestionario básico como encuesta, que fue entregado al Departamento de Planeación, con la intención de que se incluya en la Encuesta de Clima Laboral en Línea, y así poder generar una primera estadística. Así mismo, se proyecta incluir dentro de la Campaña del Violentómetro y Semáforo de la Violencia (del Instituto Politécnico Nacional) un apartado relacionado con la violencia en materia de género.

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

1. De mayo a septiembre de 2014, la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del **Poder Judicial del Estado de Campeche**, en coordinación con tres magistradas, dos juezas del área familiar y civil y la Dirección de Comunicación Social, trabajó en el diseño preliminar de la revista "Género y Derechos Humanos", cuya implementación representa la tarea 44 del Plan Estratégico 2014. La revista es un espacio periódico para intercambiar y proporcionar información, ideas, experiencias y buenas prácticas en la materia de impartición de justicia, donde se presentará información relativa a las grandes transformaciones del Estado mexicano y las reformas constitucionales en materia de igualdad de género y derechos humanos. La primera edición contendrá los siguientes artículos: Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos, Derechos Humanos, Cambio de Cultura Institucional, Tema específico de género, Cápsula informativa de

actividades y Glosario.

2. El Poder Judicial del Estado de Chiapas informa las siguientes acciones:

- En colaboración con la Editorial Porrúa, se participó en la edición de la colección “Homenaje a los Autores Clásicos del Derecho”, entre los cuales se publicó el título “La Corte Interamericana de Derechos Humanos”, de Sergio García Ramírez, publicación que promueve la difusión de información jurídica relevante en materia de Derechos Humanos y Perspectiva de Género, así como las acciones realizadas en materia de género por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Publicación de un artículo en materia de género en la edición especial sobre Ética de la revista “Expresión Judicial”, con el propósito de difundir y proporcionar información jurídica relevante sobre la relación entre la ética y la perspectiva de género.
- Edición y publicación de 1,000 ejemplares del “Compendio Normativo en Equidad de Género y Derechos Humanos”, distribuidos entre las y los servidores públicos del Poder Judicial y litigantes, con la finalidad de brindarles información jurídica relevante con perspectiva de género.
- Publicación de artículos en la revista “Expresión Judicial”, espacio dirigido a las y los funcionarios judiciales y público en general, donde se difunde y proporciona información jurídica relevante sobre Reformas Jurídicas Estatales, nacionales e internacionales, desde una perspectiva de género y derechos humanos: “El Divorcio Exprés desde la Perspectiva de Género”, “Las Recientes Reformas Constitucionales en materia de Derechos Humanos”, “Perspectiva de los Derechos Humanos en México” y “Promueven la igualdad de género en el Poder Judicial”.
- Actualización de la legislación en materia de equidad de género y Derechos Humanos en la página web del Poder Judicial, proporcionando información jurídica relevante sobre Reformas Jurídicas Estatales, nacionales e internacionales.
- Elaboración de entrevistas a juezas y jueces en temas de género para transmitir en el programa televisivo “Mujeres en Familia”, donde se abordan temas relacionados con las mujeres y su papel en el proceso de justicia, y se resuelven dudas del auditorio con respecto a asuntos relacionados con el Poder Judicial del Estado.
- Transmisión constante de videgrabaciones, cápsulas y spots de radio para mantener informados tanto a las y los funcionarios judiciales como a la ciudadanía en relación a las acciones realizadas por el Poder Judicial del Estado, así como difundir temas de importancia en el proceso de impartición de justicia. En el periodo del presente informe se realizaron los siguientes títulos: “Derechos Humanos”, “Juzgados de Garantía y Juicio Oral”, “Ley de Acceso a una Vida libre de Violencia”, “Expresión Judicial”, “Ambiente Laboral Libre de Violencia”, “Derechos de las niñas y los niños”, “Derechos Humanos de

las Mujeres”, “Espacios Laborales Incluyentes”, “Justicia con Perspectiva de Género”, “Lenguaje Incluyente”, “Delito de Trata de Personas”, “Violencia en el Noviazgo”, “Defensoría Social”, “Equidad de Género”, “Constancia de Antecedentes No Penales”, “Carta de Derechos de los Usuarios de la Justicia”, “Código de Ética”, “Centro de Justicia Alternativa”, “Carnet de Migrantes”, “Redes Sociales”, “Semana Cultural y Deportiva del Poder Judicial”, “Congreso de Menores Infractores”.

- Colaboración con la revista bimestral “Buenas Noticias”, espacio generado para acercar la información de manera oportuna y actualizada a estudiantes universitarios y a la ciudadanía en general. Se han publicado los siguientes artículos: “Qué es el Poder Judicial del Estado de Chiapas”, “Centro de Justicia Alternativa”, “Unidad de Control de Confianza”, “Carnet del Inmigrante”, “Archivo Judicial”, “Capacitación y Especialización de Funcionarios Judiciales”, “Redes Sociales”. Difundir información relevante relacionada a las actividades del Poder Judicial del Estado y al proceso de impartición de justicia. Universidad Salazar Narváez (IESCH) y el Poder Judicial del Estado.
- Con el objetivo de sensibilizar sobre la perspectiva de género a las y los funcionarios jurisdiccionales y administrativos, se llevó a cabo la campaña internacional “Dibujantes por la Igualdad”.

3. El Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal informa:

- Conforme al Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, referente a la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transexual, Transgénero e Intersexual (LGBTTTI), el Tribunal, en estricto apego al seguimiento y observancia de la Reforma Constitucional de 2011 en materia de Derechos Humanos y los tratados internacionales que protegen los derechos de esta comunidad, realizó diversas acciones para dar cumplimiento a sus derechos y difundir de manera proactiva esta cultura jurídica; de esta manera, el 21 de febrero de 2014, se presentó el Libro “Las Texturas de la Vida”, el cual promueve la importancia de reconocer los derechos de esta comunidad.
- En 2013, el Tribunal y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal gestionaron y coordinaron la instalación de mesas de trabajo con el objetivo de compartir experiencias en la atención de mujeres, niñas, niños y adolescentes que han sido víctimas de violencia, compartiendo estrategias de detección y atención que permitieran garantizar la protección integral de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, así como de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. Como resultado de este ejercicio, se elaboró y publicó el Libro “El ABC de los indicadores de violencia familiar”, que se presentó el 6 de mayo de 2014.
- Atendiendo al compromiso que el Tribunal tiene sobre la aplicación de la perspectiva de género, misma que ha de generar un precedente en los impartidores de justicia, para el debido cumplimiento de los derechos de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar, se hizo entrega del material bibliográfico “La mujer, la infancia y el derecho

familiar: Atención Especializada con enfoque de derechos y de género”, el cual se facilitó a los secretarios de Acuerdos, secretarios conciliadores, así como a secretarios proyectistas de los órganos impartidores de justicia en materia familiar.

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

1. Con motivo del proceso de oposición para ocupar plazas vacantes dentro del **Poder Judicial del Estado de Campeche**, se diseñó el programa de los cursos preparatorios correspondientes a "Derechos Humanos" e "Igualdad de Género", cuyo diseño estuvo a cargo de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de Campeche, en coordinación con el Centro de Capacitación y Actualización del Poder Judicial del Estado de Campeche y la Comisión de Derechos Humanos del Estado del Estado de Campeche.

De igual manera, con el apoyo de la Escuela Judicial del Estado de Campeche, la Comisión de Igualdad de Género de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos, el Inmujeres y ONU Mujeres, del 30 agosto de 2013 al 14 de septiembre de 2014, se implementaron, de manera continua, cursos en línea para favorecer el desempeño laboral del personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial del Estado de Campeche, a través del desarrollo de habilidades y destrezas sobre el uso de herramientas de cómputo y temas a fines a la función jurisdiccional y administrativa tales como: "Ética Judicial", "Básico de Género" y "Derechos Humanos". Esto, con el objetivo de garantizar una oferta de formación continua, orientada a lograr resultados de aprendizaje que sean aplicables a la actividad laboral y de utilidad tanto en la labor de sensibilización y capacitación de género, como en las diferentes acciones que implican construir políticas de igualdad.

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:
 - En colaboración con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se impartieron conferencias para sensibilizar y actualizar a las y los funcionarios judiciales del Poder Judicial del Estado, estudiantes y público en general en diversas temáticas de relevancia: "Derechos Humanos de las Mujeres", "Juicios Orales", "El desempeño del defensor en el nuevo sistema de justicia adversarial", "Violencia Familiar y Mediación", "Actualización Jurídica" y "Justicia Alternativa".
 - Algunos talleres, cursos y foros impartidos a las y los servidores públicos, litigantes, estudiantes y público en general: Taller "La Impartición de Justicia en el Delito de Trata de Personas", Segundo Foro Sobre Ética, Taller "Técnicas de Mediación", Curso "Redacción y contenido de convenios en materia de Justicia Alternativa", Curso

“Lenguaje Corporal”, Taller Derechos Humanos, Curso “Diversidad, pluralismo y multiculturalismo. Una perspectiva antropológica”, Taller “La Impartición de Justicia en el Delito de Trata de Personas”, Curso “Redacción y contenido de convenios en materia de Justicia Alternativa”, Curso-Taller “Comunicación Oral” y Taller “Niñas, niños y adolescentes frente al proceso de justicia: orientaciones para una atención personalizada”.

- Con el apoyo del Centro Jurídico para los Derechos Humanos y la Escuela Nacional de Educación en Línea, se impartió el curso en línea “Derechos Humanos y Control de Convencionalidad”.
 - Se llevó a cabo el Taller “Paternidad Afectiva”, con el propósito de sensibilizar a los funcionarios judiciales para promover el ejercicio de una paternidad responsable.
 - Se organizó la Mesa Redonda “Reflexiones en torno al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres”, realizada con el objetivo de sensibilizar a las y los funcionarios judiciales en cuanto a la discriminación por género, así como la eliminación de la violencia de género para proporcionar una mejor calidad de vida.
 - En coordinación con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, se impartió el curso de actualización para juezas, jueces, magistradas y magistrados con respecto a las reformas en materia de igualdad de género y derechos humanos.
 - Se llevaron a cabo diversos diplomados dirigidos a las y los funcionarios judiciales estudiantes, y público en general: “Equidad de Género y Derechos Humanos”, Interpretación y Argumentación Jurídica”, “Medios Alternos de Solución de Conflictos”, “Centros de Justicia para las Mujeres” e “Interpretación y Argumentación Jurídica”.
 - Con la colaboración del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, se impartió la Maestría en Impartición de Justicia.
 - Con la participación y colaboración del Instituto Nacional de Estudios Fiscales, se impartió la Maestría en Derecho Civil.
 - En coordinación con la Universidad Autónoma de Chiapas, se impartió la Maestría en Derecho Constitucional y Amparo.
 - Junto con la Universidad del Sur y el Instituto Nacional de Estudios Fiscales, se impartió el Doctorado en Derecho Penal y el Doctorado en Derecho Público.
3. El **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua** 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:

- El 3 de octubre de 2013, en coordinación con la Casa de la Cultura Jurídica en Chihuahua, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Consejo de Judicatura Federal, el Tribunal Estatal Electoral y el Instituto Chihuahuense de la Mujer, se llevó a cabo el “Ciclo de Conferencias por la Conmemoración del 61 Aniversario del Voto de la Mujer”, al que asistieron las y los servidores públicos del Tribunal, estudiantes y público en general. El evento presentó un breve relato sobre las diversas circunstancias a las que se han enfrentado las mujeres en la vida política del país y las medidas implementadas para permitir su acceso a cargos públicos en forma efectiva.
 - El 22 y 23 de agosto de 2013, se impartió el “Curso de Derechos Humanos y Control de Convencionalidad”, impartido por el Centro de Formación y Actualización Judicial del Estado de Chihuahua para las y los funcionarios judiciales de primera instancia.
 - En mayo de 2014, se asistió al Foro de Perspectiva de Género, dirigido para las y los impartidores de justicia y enlaces de género de los Poderes Judiciales en México, organizado por el Consejo de la Judicatura Federal y la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATrib).
4. El **Poder Judicial del Distrito Federal** realizó, a través del Programa de Capacitación con Perspectiva de Género y Derechos Humanos, acciones que se refieren a temas de sensibilización, capacitación y difusión en materia de derechos humanos de las mujeres y temas relacionados con la igualdad de género:
- Por invitación de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, se participó en el Festival Internacional de los Derechos Humanos y la Cultura por la Paz de la Ciudad de México, celebrado el 8 de diciembre de 2013 en el Paseo de la Reforma, a fin de dar a conocer al público en general el trabajo que realiza la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos en el acompañamiento que brinda a las mujeres que sufren violencia al solicitar medidas de protección, en apego a la Ley de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Distrito Federal, así como los difundir los programas de atención y apoyo a las mujeres con los que cuenta el Poder Judicial del Distrito Federal, entre ellos destacan las visitas guiadas; de igual manera, se dio información sobre los medios de Solución Alternativos, los servicios del Instituto de Ciencias Forenses y el impulso que se ha dado en materia de indicadores de un juicio justo, que reflejan indicadores segregados con información sustantiva de género.
 - La Secretaria Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal invitó al Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal a participar en la Expo Tus Derechos, que se llevó a cabo el 13 de diciembre de 2013, a fin de dar a conocer los avances y las lecciones aprendidas en la implementación del Programa de Derechos Humanos, en específico dar información de las líneas de acción que protegen a los grupos de población vulnerables, entre ellos a

las mujeres.

- Por invitación de la Dirección General de Igualdad y Diversidad Sexual, el Tribunal participó en la “Feria de Servicios de la Diversidad Sexual 2014”, que tuvo lugar el 14 y 28 de febrero y el 26 de mayo de 2014 en las delegaciones Miguel Hidalgo, Gustavo A. Madero, y Cuauhtémoc, respectivamente, a fin de dar a conocer las funciones que el Poder Judicial del Distrito Federal tiene en el pleno respeto y cumplimiento de los derechos de la comunidad LGBTTTI, que por su condición de orientación sexual sufre discriminación.
 - Derivado de los trabajos de colaboración con la Secretaría de Relaciones Exteriores, se organizó la “Jornada por la Toma de Conciencia contra Abuso y Maltrato a la Vejez”, que tuvo verificativo el 8 y 9 de abril de 2014, en donde se hizo énfasis de la problemática que viven los adultos mayores, es especial las mujeres de edad avanzada.
 - El 13 de mayo de 2014, en coordinación con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, se llevó a cabo el Conversatorio “La accesibilidad del derecho a la identidad de las personas trans”, el evento de referencia, con el objetivo de promover el ejercicio de los derechos de las personas trans, y en especial el derecho a la identidad de género de las mujeres trans.
 - El matrimonio igualitario y el reconocimiento del derecho a la seguridad social de las familias homoparentales representa avances; sin embargo, no encarnan la totalidad de necesidades de la comunidad LGBTTTI, quienes han sabido abrir brecha en la conquista de sus derechos y que exigen acciones urgentes, como garantizar la accesibilidad al derecho de reconocimiento de identidad de género las personas trans. Bajo esa circunstancia, se abre paso al pronunciamiento en conmemoración al “Día de la lucha contra la transfobia en el Distrito Federal”, el cual tuvo lugar el día 17 de mayo del año 2014.
5. El Nuevo Modelo Curricular del **Poder Judicial del Estado de México**, aprobado el 14 de octubre de 2014 e implementado para la formación del personal de la Judicatura del Estado (aspirantes a la categoría de Ejecutor Judicial Grupo "A" y Grupo "B"), tiene como ejes transversales la Ética, los Derechos Humanos, la Equidad de Género, la Cultura de la Paz y la atención de Grupos Vulnerables. Este cambio responde al propósito de formar servidoras y servidores públicos jurisdiccionales capacitados para el desempeño de las funciones y responsabilidades encomendadas, con base en el desarrollo de competencias profesionales a partir de la integración constructivista de espacios y situaciones de aprendizaje para la adquisición de los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para el desempeño adecuado del cargo, con apego a la normatividad aplicable vigente, comprometido con valores y principios éticos, así como equidad de género, garantizando el respeto irrestricto a los Derechos Humanos de las personas.
 6. El **Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Jalisco** brinda a las y los

servidores públicos, los conocimientos y las herramientas que permitan comprender la perspectiva de género en su vinculación con la justicia, así como el conocimiento y protección de los mecanismos regionales e internacionales de los derechos de las mujeres, con el propósito de responder a un compromiso institucional para garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales de las personas, así como para hacer efectivo el principio de igualdad.

7. El **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Tamaulipas** ha entablado pláticas con el Inmujeres para conocer los cursos que tienen disponibles en materia de igualdad de género, las fechas y requisitos. Los cursos sugeridos van desde cursos presenciales de sensibilización en género, revisión de los desafíos en la agenda de género en Estados y municipios y capacitación presencial a servidoras y servidores públicos con enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.

De igual forma, se tuvo un acercamiento con la Secretaría de Salud para revisar la oferta de cursos/talleres en materia de igualdad de género a través de la estrategia “Reducción para Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja”, con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 46, fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, en donde se establece que corresponde a la Secretaría de Salud “brindar servicios reeducativos integrales a las víctimas de los agresores”. El proyecto consiste en realizar 25 sesiones, una por semana de 2 horas y media.

8. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán**, 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 diversas actividades:

- En el marco del 60 Aniversario del Derecho de Voto de la Mujer en México, el 15 de octubre del año 2013, en el Recinto del Tribunal, se llevó a cabo el foro “Equidad e Igualdad de Género en el Poder Judicial”, actividad de formación dirigida a magistradas, magistrados, consejeras, consejeros, jueces, juezas, personal administrativo y jurisdiccional; además, se contó con la presencia de otras instituciones del Poder Ejecutivo, como el Instituto de Equidad de Género del Estado, la Fiscal General del Estado, la Secretaría de Seguridad Pública, diputadas del Poder Legislativo, presidentas municipales de varios municipios y sociedad civil.

En el foro se debatieron temas como la igualdad y la equidad de género en la democracia, en la legislación nacional e internacional, la justicia y protección de los derechos político electorales de las mujeres, así como políticas gubernamentales entre otros.

- El 3 de julio de 2014, el Pleno del Tribunal emitió un acuerdo en donde se autorizó que se imparta al personal jurisdiccional y administrativo el curso denominado “Institucionalización Transversal de la Perspectiva de Género en el Poder Judicial del

Estado de Yucatán”, que se llevó a efecto en coordinación con la Unidad de Igualdad y Justicia del Consejo de la Judicatura y el Instituto de Capacitación, teniendo una duración de cuatro horas distribuidas en dos días. Debido a la buena respuesta de solicitud de tomar el curso, se impartió en fechas del 25 al 28 de agosto y del 1 al 4 de septiembre del 2014, asistiendo personal jurisdiccional y administrativo de segunda instancia en cuatro grupos.

- El 26 de agosto de 2014 se programó “El Seminario para la Puesta en Práctica de la Guía de Apoyo en la Impartición de Justicia con Perspectiva de Género” que tuvo verificativo los días del 2 al 4 de septiembre de 2014 y del 8 al 10 de octubre, en horarios matutino y vespertino, en las Instalaciones del Tribunal Superior de Justicia, dirigido al personal Jurisdiccional, en contraparte con el Gobierno del Estado, a través del Instituto para la Equidad de Género, en coordinación con la Unidad de atención Sicológica, Sexológica y Educativa para el Crecimiento Personal A.C.

Dichas sesiones tuvieron como objetivo trabajar el desarrollo de habilidades y conocimientos en las y los operadores de Justicia del Poder Judicial del Estado, respecto de la perspectiva de género y la tutela de los derechos humanos de las mujeres en sentencias y resoluciones, mediante sesiones para la utilización de la Guía del Protocolo para la Impartición de Justicia.

9. Del 3 de septiembre de 2013 al 21 de agosto de 2014, el **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Zacatecas**, con asistencia la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Inmujeres, el Centro Estatal de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la Secretaría de Educación y Cultura, las Entidades Colectivas en Articulación ¡Feministas den Acción!, la Subsecretaría de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Instituto Estatal Electoral de Zacatecas, el Comité del Centro para el adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Zacatecas, la Procuraduría General de Justicia del Estado de Zacatecas, implementó varias acciones para incorporar la perspectiva de género en los programas de formación dirigidos al personal de las instituciones participantes:

- Reuniones en materias de Igualdad entre mujeres y hombres; prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres; trata de personas; violencia familiar y de género; mujeres y adicciones; derechos de los niños, niñas y adolescentes, y Centro de Justicia para Mujeres.
- Curso Básico de Género.
- Encuentro Estatal de Mujeres Líderes Políticas.
- Congreso Estatal Feminista.

- Taller: "Coordinación y Operatividad de la Ley General de Víctimas".

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 Poder Judicial del Estado de Campeche, con la colaboración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, realizó las siguientes acciones de capacitación dirigidas al personal Jurisdiccional del Primer y Tercer Distrito Judicial, con el propósito de realizar un análisis de las grandes transformaciones constitucionales a partir de las reformas de junio de 2011 en materia de Derechos Humanos, y proporcionar las herramientas necesarias para el dictado de resoluciones con perspectiva de género:

- Conferencia: "La Posición Jerárquica de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, en relación con la Constitución", el 30 de septiembre de 2013.
- Charla: "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de género", el 20 de enero de 2014.
- Curso-Taller: "Guiar el Uso del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género", el 24 y 25 de marzo de 2014
- Conferencia: "Juzgar con Perspectiva de Género", el 25 de marzo de 2014.
- Curso-Taller: "Juzgar con Perspectiva de Género", el 2 y 3 de septiembre de 2014.

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:

- Con el Consejo Estatal de Derechos Humanos, se impartieron seis talleres sobre la "Declaración Universal de los Derechos Humanos, Derechos Humanos de las Mujeres, Tratados y Convenciones".
- En coordinación con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Consejo Estatal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional para las Migraciones, se impartieron cinco talleres titulados "Implementación de Protocolos de atención a víctimas de trata y víctimas de tortura", dirigidos a Jueces/zas y Secretarios/as de Acuerdo de los Juzgados de Paz y Conciliación, de Paz y al Conciliación Indígena y Municipales.

- Difusión entre las y los servidores públicos del 2° Informe Hemisférico sobre la convención de Belém Do Pará, repartiendo discos compactos con la información correspondiente.
 - Difusión entre las y los servidores públicos de la Carta de Derechos y Obligaciones de los Usuarios de la Justicia en México.
 - Impartición de cinco talleres para las y los funcionarios jurisdiccionales sobre “Instrumentos Internacionales de Protección de los Derechos Humanos de las Mujeres”.
 - Impartición del Seminario “Justicia Electoral: Temas Selectos de Derechos Humanos y Perspectiva de Género” para personal jurisdiccional del Poder Judicial Estatal.
 - Con la colaboración de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Organización Internacional para las Migraciones y la organización Save the Children, se organizó el Panel “Experiencias y Reflexiones sobre Trabajo Infantil”.
3. El **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua** difundió y promovió la aplicación del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre las juezas y los jueces de primera instancia, con el objetivo de lograr su correcta aplicación y resoluciones con enfoque de la perspectiva de género y respeto a los derechos fundamentales de las personas.
4. El **Poder Judicial del Distrito Federal** realizó, en su mayoría, acciones que se refieren a temas de difusión, sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos de las mujeres y temas relacionados con la igualdad de género:
- En coordinación con la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, la Subsecretaría de Sistema Penitenciario, la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades y el Consejo Nacional Indigenista, el **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**, como garante de los derechos humanos, ha dado seguimiento puntual, a través de la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos, al “Seminario de Certificación para Intérpretes y Traductores en Lenguas Indígenas del Distrito Federal”, con el que se logró capacitar a personas como peritos en lenguas indígenas diversas, entre ellas a diez mujeres indígenas.
 - El 10 de marzo de 2014, con el objetivo de abrir un espacio para el diálogo entre personas expertas en el tema y familiares de víctimas, se llevó a cabo el Foro “Reformas a la Ley General en materia de Trata: avance o retroceso”, donde se identificaron los aspectos de 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 que necesitan modificarse, así como las limitantes que aún permean en su

implementación. Todo esto, desde diversos ámbitos: académico, institucional, organismos internacionales y sociedad civil.

- El 11 de marzo del año 2014, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, por invitación de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y con el objetivo de abrir un espacio de reflexión sobre la situación de los derechos humanos de las mujeres que viven en reclusión en el Distrito Federal, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal participó en el Foro: “Mujeres en Reclusión”, donde diversos juzgadores y juzgadas visibilizaron la problemática y las condiciones de vida de este grupo de población, con la intención de vislumbrar propuestas para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos.
- De abril a noviembre de 2014, se llevó a cabo el “Quinto Ciclo de Conferencias y Mesas Redondas sobre temas de Actualidad en Derechos Humanos”, que se conformó por diez conferencias en las que se abordaron las temáticas de Argumentación Jurídica desde la Igualdad, Argumentación Jurídica desde la Perspectiva de Género y el Principio de Igualdad y no Discriminación, materias que permiten identificar roles y estereotipos que afectan e influyen al impartir justicia.
- Juezas y jueces del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal participaron en el “Seminario para la promoción de la Igualdad de Género, el Empoderamiento y los Derechos Humanos de la Mujeres”, evento organizado por la Embajada de los Estados Unidos en México, la Secretaría de Relaciones Exteriores, el Inmujeres y el Instituto de Formación de Justicia y Derechos Humanos S.C., donde se presentaron los avances de la implementación del “Memorándum de entendimiento entre el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América y la Secretaría de Relaciones Exteriores de los Estados Unidos Mexicanos, para la promoción de la Igualdad de Género, el Empoderamiento y los Derechos Humanos de la Mujeres”.
- Con la colaboración de la Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se llevó a cabo la presentación del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el derecho a la igualdad” en el marco del “Quinto Ciclo de Conferencias y Mesas Redondas, sobre temas de actualidad en Derechos Humanos”, el 28 de mayo de 2014. El objetivo de dicho evento fue presentar el Protocolo y, a través de él, brindar herramientas teórico-prácticas a jueces y juezas del Distrito Federal, para juzgar con perspectiva de género y el pleno respecto a los derechos humanos.
- El 7 de junio de 2014 se convocó al Foro “Mujer: El Sistema de Justicia y la Igualdad de Género”, espacio de sensibilización diseñado para atender la incorporación de la perspectiva de género en la política pública, responsabilidad establecida en instrumentos internacionales firmados y ratificados por nuestro país, los cuales a partir del 10 de junio del 2011 fueron elevados a rango constitucional, a través de la reforma al artículo 1º Constitucional.

- En conmemoración del “Año Internacional de la Agricultura Familiar”, declarado oficialmente por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su 66° Sesión, y dada la importancia de contribuir y fomentar con las y los impartidores de justicia del Poder Judicial del Distrito Federal una conciencia y sensibilización en la materia, se implementó la “Feria Artesanal de Salud y Nutrición”, que tuvo lugar del 26 al 29 de agosto de 2014, en la Sede Judicial de Plaza Juárez, inmueble conocido como “Clementina Gil de Lester”. En el evento participaron de manera mayoritaria mujeres artesanas y productoras, quienes expusieron sus productos a las y los trabajadores, litigantes y público en general.
 - Como estrategia para garantizar el respeto a los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes, surgió el “Plan General de Talleres para los Centros de Desarrollo Infantil”, el cual esta dirigido a las y los alumnos de tercer grado de los centros de desarrollo infantil del tribunal. este plan involucra la revisión del derecho a un medio ambiente sano, los derechos políticos y los derechos humanos, en general, a través de talleres donde existe una interlocución de las y los alumnos en entornos de la vida real, realizando ejercicios prácticos a su nivel, pero además donde la formación se amplía con las madres y los padres de familia o tutores de las y los menores.
 - Los días 29 y 30 de mayo de 2014, en el marco del Programa Nacional de Derechos Humanos, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos invitó al Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal a participar en el “Taller sobre la elaboración, monitoreo y análisis de presupuestos con enfoque de género y derechos humanos”, con el objeto de brindar herramientas teórico prácticas que faciliten a las y los servidores públicos integrar el enfoque de género y derechos humanos en todas las fases del ciclo presupuestal.
 - El Tribunal, a través de la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos, trabaja de manera conjunta con los diversos órganos jurisdiccionales para dotarlos de personas que pueden fungir como peritos en lenguas indígenas, lengua de señas mexicana y lenguas extranjeras, entre ellas se ha apoyado aproximadamente a 31 mujeres indígenas, mediante un total de 60 asistencias en diversas diligencias judiciales.
5. De diciembre de 2013 a septiembre de 2014, la Escuela Judicial del **Poder Judicial del Estado de México** ha desarrollado actividades de sensibilización dirigidas a 112 servidoras y servidores judiciales de Texcoco, Valle de Bravo y Toluca, respecto a:
- La Reforma Constitucional de 2008 y los Derechos Humanos en el Proceso Acusatorio.
 - Rol de las mujeres en el Siglo XX y su participación como Formadoras de Ciudadanos en el Siglo XXI.
 - El feminicidio, una mirada desde la teoría Johan Galtung.

- Supremacía Constitucional y Jerarquía de los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos.
6. El **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Tamaulipas** realizó diversas conferencias, y cursos dirigidos al personal jurisdiccional, con el objetivo de sensibilizar y actualizar en materia de derechos humanos y perspectiva de igualdad de género:
- El personal que integra la Unidad de Igualdad de Género estuvo inscrito en el curso en línea "Reforma en Derechos Humanos y Nuevo Control de Constitucionalidad", que se impartió del 1 de septiembre al 16 de noviembre de 2014, y en el *XXXII Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos: "Construyendo la Ruta hacia el Reconocimiento y Valoración de las Diversidades"*, que tuvo lugar en San José, Costa Rica, del 13 al 24 de octubre de 2014.
 - Del 21 de marzo al 21 junio de 2014, se impartió el "Diplomado sobre Derechos Humanos y Convencionalidad", al que se inscribieron 251 personas de manera presencial y 626 personas de manera virtual.
 - El jueves 24 de abril de 2014, se llevó a cabo el "Curso Taller para la Formulación de Resoluciones con Perspectiva de Género", donde se inscribieron de manera presencial 71 personas del Supremo Tribunal del Estado.
 - El 14 y 15 de julio de 2014 se impartió el "Curso sobre Control de Convencionalidad, Control de Constitucionalidad y Ley de Amparo", a cargo del Lic. Luis Miguel Cano López, asesor adscrito a la Coordinación de los Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al que asistieron de manera presencial 119 personas y 180 personas de manera virtual.
7. El **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán** impartió 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:
- Del 7 al 31 de octubre de 2013, se llevó a cabo el "Curso de Sensibilización para Argumentar con Perspectiva de Género e Igualdad", dirigido al personal jurisdiccional en la categoría de Técnicos Judiciales en materia Civil, Mercantil y Familiar, con el propósito de brindar herramientas para identificar la existencia de las relaciones de poder y a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o desigualdad formal, material o estructural, aplicando estándares de derechos humanos. El curso, impartido por el Departamento de Igualdad y Acceso a la Justicia y la Escuela Judicial, contó con buena participación del personal Jurisdiccional, cumpliéndose los objetivos propuestos del conocimiento de instrumentos y estrategias de capacitación y formación en Perspectiva de Género y Derechos de las Mujeres.

- El 11 de Noviembre de 2013, se llevó a cabo la Conferencia Magistral “Hacia la Paridad de Género, los Derechos Electorales de las Mujeres”, impartida por la Magistrada María del Carmen Alanís Figueroa, Magistrada de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Se contó con la asistencia de magistradas, magistrados, consejeras, consejeros jueces juezas, personal administrativo y jurisdiccional, quienes reconocieron la importancia de las reformas en materia electoral, en específico en paridad de género.
 - El 11 de noviembre de 2013, se llevó a cabo la presentación del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo Realidad el Derecho a la Igualdad”, así como el “Taller para guiar el uso del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo Realidad el Derecho a la Igualdad”, impartidos por la Mtra. Mónica Maccise Duayhe, Titular de la Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Mtra. Adriana Ortega Ortiz, Directora de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Dra. Macarena Sáez, Profesora en la American University Washington College of Law, Washington, D.C. e integrante de la organización Equis. Justicia para las Mujeres. En estas actividades se contó con la asistencia de magistradas, magistrados, consejeras, consejeros, jueces, juezas y personal jurisdiccional.
8. **El Tribunal Superior de Justicia del Estado de Zacatecas**, junto con la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATrib), ONU Mujeres, el Inmujeres, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, el Poder Judicial de Campeche, la Secretaría Estatal de las Mujeres, la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, llevó a cabo dos actividades de capacitación en argumentación jurídica con perspectiva de género y técnica jurídica para la aplicación de los tratados internacionales en materia de perspectiva de género:
- Foro: Impartición de Justicia con Perspectiva de Género, el 13 y 14 de mayo de 2014.
 - Diplomado en Género y Derechos Humanos, del 16 de mayo al 21 de junio de 2014.
- 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. Por invitación del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, el **Poder Judicial del Estado de Campeche** participa activamente, el día 25 de todos los meses del año, en la difusión de la Campaña “Únete, el Día Naranja”, a fin de concientizar al personal y al público en general sobre el problema que representa la violencia contra las mujeres y la implementación de acciones para evitarla.

2. En octubre y noviembre, el **Poder Judicial del Estado de Chiapas** programó el taller “El Uso del Lenguaje Incluyente en la Función Jurisdiccional”, actividad dirigida a las y los funcionarios jurisdiccionales y administrativos, a fin de promover y difundir el uso correcto del lenguaje incluyente y que el vocablo no resulte discriminatorio y excluyente por razón de sexo, y que tenga en cuenta la presencia, situación y el papel de las mujeres en la sociedad.
 3. En septiembre de 2014, el **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua** está en proceso de conformar un Comité para dar seguimiento a las quejas por acoso laboral y sexual, con el propósito de erradicar estas conductas.
- 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. En coordinación con el Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del **Poder Judicial del Estado de Campeche** impartió el Curso-Taller: "Hablemos de Género", dirigido al personal administrativo y jurisdiccional de los cinco Distritos Judiciales, dando a conocer los conceptos básicos de género, la importancia de los valores y la no violencia, tendientes a un nuevo cambio de cultura, de respeto a los Derechos Humanos, de pensamiento en favor de la igualdad sustantiva:
 - Del 26 de mayo al 25 de junio de 2014, se capacitó al área administrativa del Primer Distrito Judicial, 169 personas.
 - Del 30 de junio al 6 de octubre de 2014, se capacitó al área jurisdiccional del Primer y Tercer Distrito, capacitándose hasta ahora un total de 245 personas, de las 361 que se han programado.
 - Del 18 al 21 de agosto de 2014, se capacitó al área administrativa y jurisdiccional del Segundo Distrito Judicial, 205 personas.
 2. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** estableció el horario de 16:00 a 21:00 horas, de preferencia los días martes a jueves, para las actividades de capacitación y sensibilización del personal jurisdiccional y administrativo en las sedes de las instalaciones de los diversos palacios judiciales, con el propósito de fomentar la asistencia de las y los funcionarios judiciales a las actividades programadas en un horario que le permita conciliar su vida laboral con la actualización y les sea accesible en tiempo y distancia de su centro de trabajo.
 3. En el **Poder Judicial del Estado de Tamaulipas** siempre se ha observado la variable del horario de cursos, talleres y capacitaciones, esto con la finalidad de que el personal pueda acudir sin problema. Se sigue trabajando en la sensibilización en cuanto a la carga de trabajo, que a veces no les permite despegarse de sus labores para acudir a cursos.

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. Con la colaboración del Centro de Capacitación y Evaluación del **Poder Judicial del Estado de Campeche** y la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de Campeche impartió, para todo el personal de las áreas administrativas y jurisdiccionales, las conferencias “Charla: Valores + Derechos Humanos = Lazos Familiares” y el curso “La Nueva Masculinidad y los Derechos Humanos”, el 29 de octubre de 2013 y el 12 de noviembre de 2013, respectivamente. Estas actividades se llevaron a cabo para fomentar el ejercicio y desarrollo de los valores en la familia y el respeto y la comunicación entre los padres y madres para fortalecer los lazos de familia a la luz de los Derechos Humanos, así como promover la comprensión del proceso de responsabilidades familiares y la ayuda mutua, el nuevo papel que desempeña el varón en las sociedad actual, pautas de socialización y representación cultural sobre los roles de mujeres y hombres dentro de la sociedad y connotar los aspectos biológicos, culturales y sociales en la construcción de la identidad de las personas.
2. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** promueve la adopción de medidas de igualdad basadas en el artículo 17 del Código de Organización del Poder Judicial, que señala que el nombramiento de las y los magistrados del Tribunal Constitucional, de las Salas Regionales Colegiadas y de las Salas Especializadas en Justicia para Adolescentes deberá hacerse en términos de la Constitución Política del Estado de Chiapas, de manera preferente entre aquellas personas que hayan prestado sus servicios con eficiencia y probidad en la impartición de justicia o en quienes por su honorabilidad, competencia y profesionalismo en otras ramas del Derecho, así lo ameriten. 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, a fin de lograr la equidad de género en todos los cargos jurisdiccionales y administrativos dentro del Poder Judicial Estatal.

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 18 de julio de 2014, se reformó el artículo 2 del Reglamento Interior General del **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Campeche**, relativo al horario de trabajo del personal que labora en el Poder Judicial del Estado de Campeche, en sus cinco Distritos Judiciales. La reforma tiene como fin establecer una política de permanencia en el trabajo que permita favorecer la conciliación entre la vida privada y laboral, a través de que el horario ordinario de las oficinas que integran el Poder Judicial será todos los días hábiles de las 8:00 a las 15:00 horas, incluida media hora de descanso. Los titulares y las dependencias administrativas podrán ordenar que el personal labore en las horas y días diferentes a las

señaladas, en horario no mayor de ocho horas, por requerimiento de la Ley o necesidades de servicio.

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

I.1.3 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 trece equipos de cómputo portátiles Juezas y Jueces de Ejecución de Sentencias y del Centro de Justicia Alternativa, con la finalidad de permitir la convivencia familiar y desahogar sus responsabilidades laborales, atendiendo las políticas de trabajo a distancia.

I.1.4. Adopción de licencias de parentalidad.

1. De septiembre de 2013 a septiembre de 2014, el **Poder Judicial del Estado de Campeche** otorgó 8 licencias de paternidad a trabajadores de las áreas administrativas y jurisdiccionales que labora en los cinco Distrito Judiciales, a fin de contribuir a las responsabilidades compartidas en familia para la eliminación de estereotipos de género.
2. 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 que laboran en las Salas Colegiadas, Coordinación de Visitaduría, Juzgados de Primera Instancia, Municipales, de Paz y Conciliación, de Paz y Conciliación Indígena y áreas administrativas del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado: el padre disfrutará de una licencia de paternidad de diez días hábiles continuos, con goce de sueldo, dentro de los primeros treinta días, a partir del nacimiento de su hijo o hija. Además en el último refrendo se ampliaron los derechos de parentalidad y se otorgan ahora tanto a mujeres como a hombres en casos de adopción. Se ha logrado que los padres fortalezcan los lazos familiares, al otorgarse al momento 33 licencias.
3. Por iniciativa de la Presidencia del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua**, se mandó a aprobación, por parte del Pleno, el Acuerdo que establece las Licencias por Paternidad, que a septiembre de 2014 se encuentra en proceso de implementación.
4. A partir del 22 de febrero de 2012, mediante Circular número 08/2012, el **Consejo de la**

Judicatura del Estado de México amplió a 10 días hábiles, a partir del nacimiento o adopción de la o del menor, la licencia por paternidad para los trabajadores del ámbito jurisdiccional y administrativo, a fin de que puedan compartir junto con la madre ese derecho y la responsabilidad paternal. Del 1º de septiembre de 2013 al 1º de septiembre de 2014, se otorgaron 82 licencias.

5. El **Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Jalisco** otorga cinco días de Licencia por Paternidad a los servidores públicos, de conformidad con el artículo 30, fracción II, de la Ley Estatal para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre.
6. En julio de 2012, las Licencias de Paternidad fueron aprobadas por el Pleno del **Consejo de la Judicatura del Estado de San Luis Potosí** y en agosto por el Pleno del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de San Luis Potosí**. Se otorgan las licencias de paternidad como una estrategia para lograr la plena igualdad de género entre hombres y mujeres, reconociendo la importancia de la responsabilidad compartida de padres y madres en la crianza, cuidado y atención del recién nacido.
7. Medida adoptada por el **Poder Judicial del Estado de Yucatán**, los Plenos del Tribunal Superior de Justicia y el Pleno del Consejo de la Judicatura, desde el año 2010. En este período, de septiembre de 2013 a septiembre 2014, se otorgaron ocho Licencias de Parentalidad al personal jurisdiccional y administrativo, entre ellos una jueza por adopción y 7 varones de diversas categorías como secretario de estudio y cuenta, técnico judicial, estafeta, encargado de copiadora, actuario, facilitador y programador de cómputo. Esta medida de igualdad sustantiva de trato busca eliminar la discriminación contra los padres varones, quienes tradicionalmente no gozaban de este beneficio, y también la discriminación contra la mujer, basada en dar toda la responsabilidad de crianza y cuidado de las y los hijos.

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. Con la finalidad de brindar tranquilidad a las madres trabajadoras de confianza con hijas e hijos menores de edad que no cuentan con un beneficio de seguridad social que atienda este rubro, el **Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas** brinda el estímulo económico para guardería, así tienen la seguridad de tenerlos bajo resguardo seguro mientras realizan sus actividades laborales.
2. El **Poder Judicial del Estado de Yucatán** tiene proyectada y autorizada la implementación de guarderías, por lo que ya se están llevando acciones y gestiones por los departamentos correspondientes para su correcta y pronta entrada en vigor. También se tiene considerada la posibilidad de incluir una sala de lactancia.

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 el 2004, las y los servidores públicos del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua** cuentan con el servicio de consultorio médico, con el propósito de que se les brinde atención médica oportuna, en caso de alguna emergencia, o medidas preventivas de alguna enfermedad o padecimiento médico mayor.
2. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** llevó a cabo diversas acciones que dan cumplimiento a esta acción:
 - De conformidad a lo establecido por el artículo 12 del Código de Organización y el artículo 116 del Reglamento Interior del Poder Judicial del Estado de Chiapas, de marzo a junio, se llevó a cabo la aplicación de 550 exámenes de confiabilidad consistente en Check- Up (Valoración Médica Especializada), a través de la Unidad de Control de Confianza del Poder Judicial.
 - En el Edificio “A” del Poder Judicial del Estado de Chiapas se encuentra permanentemente la instalación de un consultorio médico, donde se brinda, a las y los servidores públicos, jurisdiccionales y administrativos, atención médica personalizada de primera necesidad dentro de su área laboral, 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.
 - Se realizó, 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.
3. A partir del 16 de marzo de 2012, el **Tribunal Superior de Justicia del Estado de México** cuenta con personal con perfil de técnico en urgencias médicas, el cual atiende al personal administrativo y jurisdiccional que alberga el edificio sede del Poder Judicial ante alguna situación que atente contra su salud y/o integridad física.
4. Con motivo de la Semana de Protección Civil y Seguridad Institucional, celebrada del 23 al 27 de junio en el **Poder Judicial de Tamaulipas**, se inauguró el Módulo de Primera Respuesta Médica en el Palacio de Justicia, con sede en Ciudad Victoria. Así, las instalaciones ubicadas en Ciudad Victoria cuentan con servicios de atención médica básica para el personal administrativo y jurisdiccional, hace falta implementarlos en los demás municipios del Estado.
5. El 12 de febrero de 2014, se llevó a cabo, en las instalaciones del **Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán**, el Programa de presentación de la “FUNDACIÓN TOCATE”, fundación I.A.P., cuyo objetivo es la prevención del cáncer de mama. La presente incluyó la impartición de una conferencia para hacer énfasis en la importancia de la detección oportuna del cáncer, así como las medidas de prevención higiene y nutrición que

toda persona debe tener independiente que sea mujer o varón, la enfermedad del cáncer no reconoce ni género ni sexo, ataca por igual al ser humano. Se contó con la asistencia de magistradas, magistrados, consejeras, consejeros, jueces, juezas y personal administrativo y jurisdiccional.

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 y los servidores públicos del **Poder Judicial del Estado Chihuahua** tienen la concesión de diez días económicos al año para atender asuntos relacionados con las responsabilidades familiares y personales.
2. Con base al artículo 276 del Código de Organización del **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, las y los servidores públicos, jurisdiccionales y administrativos, del Poder Judicial tienen derecho a que se le otorgue permisos con goce de sueldo hasta quince días en el año para atender necesidades personales y/o familiares
3. El personal jurisdiccional y administrativo del **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí** tiene derecho a gozar de seis días al año con el objeto de que puedan atender los asuntos relacionados con las responsabilidades y necesidades personales y 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. El **Poder Judicial del Estado de Campeche** cuenta permanentemente con un área especialmente acondicionada para el consumo de alimentos por parte del personal administrativo y jurisdiccional y público en general, permitiendo que las y los trabajadores disfruten de la media hora de descanso que establece el Reglamento del Poder Judicial del Estado para el consumo de alimentos.
2. A partir del 6 de agosto de 2007, el **Tribunal Superior de Justicia del Estado de México** otorga el servicio de comedor al personal administrativo del Poder Judicial de la ciudad de Toluca, el cual tiene una cuota de recuperación mínima de \$15.00, otorgando en promedio 200 comidas diarias.
3. Actualmente, el **Poder Judicial del Estado de Tamaulipas** cuenta con un área denominada "Comedor Judicial" al que asiste el personal jurisdiccional y administrativo a degustar sus alimentos, con el objetivo de eficientar tiempos de la jornada laboral.

I.2. Creación de mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación

del acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como protocolos especializados de atención y resolución de dichos casos.

1. En el **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Chihuahua** está en proceso de creación un Comité de Sanción y Recomendaciones, al igual que un Protocolo de Actuación en casos de quejas de este tipo, dirigido a las y los funcionarios del Poder Judicial del Estado de Chihuahua, en todas sus jerarquías.
2. En coordinación con la Dirección Jurídica del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas, 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 los lineamientos de comportamiento que ayuden a erradicar el acoso y hostigamiento laboral y sexual en el Poder Judicial del Estado.
3. Como parte de la Planeación Táctica 2014 de la Unidad de Equidad de Género, el **Poder Judicial del Estado de México** se encuentra desarrollando dos documentos, siendo importante destacar que se encuentran pendientes la revisión por parte de las áreas involucradas, la corrección o adición de su contenido, la aprobación por parte del Consejo de la Judicatura del Estado de México y su entrada en vigor:
 - “Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Acoso y Hostigamiento Laboral y Sexual”, herramienta de primera necesidad para establecer la metodología que se ha de seguir para atender las problemáticas detectadas y las medidas de reparación que contempla el Corpus Iuris en materia de Derechos Humanos.
 - “Acuerdo del Consejo de la Judicatura del Estado de México para la adopción del lenguaje incluyente en el Poder Judicial del Estado de México”, herramienta para evitar roles estereotipados de comportamiento entre las servidoras y los servidores públicos judiciales, propiciando el trato igualitario desde los principios de independencia e imparcialidad que rigen la impartición de justicia.
4. De mayo de 2013 a septiembre de 2014, las Secretarías de Administración y de Vigilancia y Disciplina del **Consejo de la Judicatura y el Supremo Tribunal de Justicia del Estado de San Luis Potosí** trabajaron en las *Bases para erradicar el acoso sexual dentro del Tribunal*, toda vez que no se encuentra reglamentado dentro de la Ley Orgánica sanciones específicas para quienes lleven a cabo la conducta de acoso sexual. Actualmente se encuentran en proceso de revisión y estudio.
5. El **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Tamaulipas** tiene proyectado la elaboración de un protocolo de buenas prácticas en cuanto hostigamiento y acoso sexual y laboral.

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

1. En coordinación con la Dirección Jurídica del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas, 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.
2. En agosto de 2012, se elaboró y aprobó el Reglamento del Comité Interinstitucional de Equidad de Género y Derechos Humanos del **Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Chiapas** y el Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos del **Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas**, los cuales fueron difundidos entre las y los servidores públicos, jurisdiccionales y administrativos, del Poder Judicial.

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. El **Poder Judicial del Distrito Federal** ha establecido como una meta de su Plan Institucional 2015-2018 fortalecer la equidad de género en los puestos directivos con una meta señalada como permanente y con la intención de procurar la igualdad de género en las designaciones de puestos directivos.

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. El **Poder Judicial del Estado de Campeche** elabora un boletín de difusión con lenguaje incluyente, como medio para promover la igualdad entre mujeres y hombres, que se realiza en forma periódica cuando se requiere informar a la sociedad y al personal jurisdiccional y administrativo sobre aspectos relevantes de las funciones del Tribunal.
2. En coordinación con la Dirección Jurídica del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas, 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 el uso del lenguaje incluyente tanto en las actividades laborales como en las resoluciones judiciales.
3. El **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí** trabaja en un proyecto de lenguaje de igualdad de género con el que se cambiarán las acepciones que utiliza la normatividad

vigente.

4. El **Poder Judicial del Estado de Tamaulipas**, por medio de su departamento de difusión, informa a la comunidad y al propio personal administrativo y jurisdiccional de los acontecimientos y noticias respectivas, siempre de una manera incluyente, correspondiente a un lenguaje respetuoso y apegado a los lineamientos que sugieren los derechos humanos y la igualdad de género. De igual forma, se aprovecha el espacio que brindan los cursos, talleres y conferencias relacionados con los derechos humanos y la igualdad de género para difundir la importancia del cuidado que se debe tener en el empleo del lenguaje.

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

1. El **Poder Judicial del Estado de Campeche** dota periódicamente, de acuerdo a la disposición presupuestal, de uniformes al personal administrativo y jurisdiccional. Con esta medida se logra una presentación homogénea de la imagen de las y los servidores judiciales ante los justiciables, para evitar cualquier tendencia involucrada con el vestir que pueda ser considerada como un estereotipo de género.
2. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, a la vez que fomenta el respeto igualitario entre las y los 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 434 funcionarios judiciales.
3. Desde hace más de quince años, el **Poder Judicial del Estado de México** institucionalizó el uso de uniformes para las servidoras y servidores públicos, con la autorización del uso indistinto de falda o pantalón para mujeres, sin que se tenga alguna petición diversa respecto a los hombres. Se otorga el uniforme institucional con la finalidad de disminuir brechas de desigualdad entre las y los servidores públicos, en el año calendario 2013 - 2014 se otorgaron 4,110 uniformes; de los cuales, 2,464 fueron para personal femenino y 1,646 para personal masculino.
4. En el **Poder Judicial del Estado de Tamaulipas**, las y los trabajadores sindicalizados cuentan con uniforme, y el resto del funcionario atiende a un código de vestimenta formal, libre de 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. Del 26 de mayo a septiembre de 2014, con la colaboración del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, el **Poder Judicial del Estado de Campeche** impartió capacitación al personal administrativo y jurisdiccional sobre el uso correcto del lenguaje para evitar nociones sexistas y discriminatorias por razón de género y se hizo entrega de material de

apoyo para promover el uso no sexista del lenguaje.

2. El **Poder Judicial del Estado de Chiapas** impartió el curso “El Uso del Lenguaje Incluyente en la Función Jurisdiccional”, programado para el personal jurisdiccional durante los meses de octubre y noviembre, con el objetivo de difundir la importancia de la utilización de un lenguaje incluyente y garantizar que el personal utilice lenguaje incluyente en las actividades laborales y en las resoluciones judiciales.
3. La Unidad de Equidad de Género del **Poder Judicial del Estado de México**, dentro de su planeación Táctica 2014, contempla el desarrollo de actividades tendientes a fortalecer el marco normativo, administrativo y los comunicados oficiales con lenguaje incluyente, robusteciendo las bases jurídicas y administrativas para erradicar o disminuir la brecha de discriminación.

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

1. En el examen de oposición para todas las categorías de la Carrera Judicial del **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, se proporciona, en la medida de lo posible y en atención a las plazas existentes, el respeto al lugar de residencia de los profesionistas que concursan; así mismo, se toma en cuenta ésta situación en las solicitudes de cambios de adscripción cuando lo solicitan las y los funcionarios jurisdiccionales, con el visto bueno de sus superiores. Las dos medidas responden a la necesidad de que las y los concursantes no vean afectada su vida familiar por su vida laboral.
2. El **Poder Judicial del Estado de México** informa que el territorio se divide en tres regiones judiciales, en cada una de ellas existe un campus de la Escuela Judicial en los que se lleva a cabo el desarrollo de los diversos cursos y la publicación de las convocatorias, las y los participantes proceden a elegir el campus conforme a sus intereses. En el 2014, se programaron dos actividades con aplicación para las tres regiones: Curso para formación de Notificador Judicial y Curso de Formación para Ejecutor Judicial.

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

1. El 2 de julio de 2014, el **Poder Judicial del Estado de Campeche** concluyó la actualización de su Directorio telefónico, en sus versiones escrita y electrónica disponible en el portal del Poder Judicial Estatal, a fin de incorporar un lenguaje con perspectiva de género y fortalecer la visualización tanto de mujeres como de hombres en el servicio público.
2. En coordinación con la Dirección Jurídica del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas, 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 en el que se 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.

3. Forma parte de la Planeación Táctica 2014 de las Subdirecciones de Almacenes y Control Vehicular del **Poder Judicial del Estado de México** los siguientes proyectos, los cuales contarán con lenguaje no sexista e incluyente, conforme a las tendencias internacionales y acorde con orden jurídico aplicable en materia de prevención y eliminación de la discriminación. Debe considerarse que se encuentran en revisión por parte de la Coordinación Jurídica y Consultiva, y precisar que están pendientes sus revisiones por parte de las áreas involucradas, la corrección o adición de su contenido, su aprobación por parte del Consejo de la Judicatura del Estado de México y su entrada en vigor.
 - Lineamientos para la recepción, resguardo, devolución y destino final de bienes, instrumentos, objetos y efectos del delito, en los almacenes y lugares ex profeso del Poder Judicial del Estado de México.
 - Lineamientos para la administración de los Departamentos de Almacenes del Poder Judicial del Estado de México.
 - Lineamientos para la asignación, uso y control de vehículos del Poder Judicial del Estado de México.
4. Actualmente, el **Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí** tiene contemplado la elaboración de un “Manual de Lenguaje Incluyente”.
5. A raíz de los cursos, talleres y diplomados que se han llevado a cabo en el **Poder Judicial del Estado de Tamaulipas**, el personal tanto administrativo como jurisdiccional ha creado conciencia de la importancia de la utilización de un lenguaje incluyente tanto en documentos oficiales como en la normativa interna. Sin embargo, a partir de la creación de la Unidad de Igualdad de Género, se pretende aterrizar de manera concreta y efectiva las acciones a tomar en cuenta de manera formal al respecto.

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

1. El 10 de febrero de 2014, el **Poder Judicial del Estado de Campeche** realizó las gestiones necesarias para determinar un presupuesto específico para la ejecución de programas con perspectiva de igualdad de género, en términos de la legislación aplicable, designándose la cantidad global de \$216,000.00 para este fin en el ejercicio fiscal 2014. Respondiendo así a la necesidad indispensable de contar con recursos mínimos para dar seguimiento a la cultura política de igualdad entre mujeres y hombres, fortaleciendo la actividad de la Unidad con la incorporación de egresos de una partida para las actividades en materia de género y

derechos humanos.

2. Con el objetivo de continuar fortaleciendo la perspectiva de género dentro del **Poder Judicial del Estado de Chiapas**, se cuenta con la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, área administrativa que se encarga de realizar informes, encuestas, cursos y diversas actividades que permiten difundir la perspectiva de género y el respeto a los Derechos Humanos al interior del Poder Judicial, en colaboración con otras áreas del Poder Judicial. Ésta se conforma por una titular y siete analistas profesionales.
3. Por medio de Presidencia del **Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Tamaulipas**, se autorizó dotar de los recursos necesarios a la Unidad de Igualdad para el inicio de sus funciones, y se contemplara en el presupuesto del 2015, con el Departamento de Finanzas.

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

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

1. El **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** publicó el Acuerdo por el que da a conocer su adhesión al “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El documento establece que el protocolo es, para los magistrados y el personal jurisdiccional del Tribunal, una guía de prácticas orientadoras para garantizar el acceso a la justicia en la instrucción y resolución de los juicios para eliminar diferencias arbitrarias e injustas entre hombres y mujeres (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de marzo de 2014).
2. En observancia de los compromisos asumidos en el Pacto, el 23 de abril de 2014, el Pleno Jurisdiccional aprueba el Acuerdo de creación de la **Comisión para la Igualdad de Género del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa**, instancia que logra dar mayor visibilidad al interés de éste órgano de impartición de justicia por incorporar la perspectiva de género, fomentar ambientes laborales libres de violencia e impulsar la investigación de la perspectiva de género para su aplicación en la labor jurisdiccional (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de mayo de 2014).

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. En mayo y junio de 2014, la Comisión para la Igualdad de Género del **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** elaboró un proyecto de instrumento para medir la percepción socio-laboral de todo el personal, jurisdiccional y administrativo, que laboral en el

Tribunal con información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a partir de los requerimientos que establece la Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Tribunal considera preciso conocer la percepción del personal respecto a sus ambientes laborales, en materia de género y violencia, con el propósito de establecer medidas de mejora que le permitan cumplir con los compromisos asumidos en el Pacto, mejorar su clima organizacional y obtener la certificación de la Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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. Se integró y sometió a la aprobación de la Junta de Gobierno el Programa Anual de Capacitación 2014, que incluyó la actividad de formación denominada "Seminario de Justicia con Perspectiva de Género", impartido del 10 al 12 de marzo de 2014 al personal jurisdiccional y administrativo del **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa**, así como al público en general. Este seminario fue coordinado por el Tribunal y contó con la participación de ponentes del Poder Judicial Federal, la Cámara de Senadores, la Cámara de Diputados, la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente, la Universidad Nacional Autónoma de México, el Centro de Investigación y Docencia Económicas; la Universidad Panamericana y el Inmujeres.

Con esta actividad se buscó sensibilizar al personal jurisdiccional, principalmente magistradas y magistrados del Tribunal, para conocer las políticas y lineamientos para una impartición de justicia libre de discriminación por condición de género, así como una metodología de análisis de los asuntos sometidos a su consideración.

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. Del 7 al 9 de julio de 2014, el **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** participó en el "Foro sobre el Derecho a la Asistencia Consular", evento organizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para el público en general.

En el foro se analizaron los derechos de las personas extranjeras y se difundieron algunos fallos emitidos por el Tribunal, donde se han velado en forma destacada diversos criterios en materia de perspectiva de género, respeto a los derechos humanos y erradicación de cualquier forma de discriminación.

G. Sensibilización y otorgamiento de herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual con el fin de erradicar conductas

que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia.

1. Con la permanente operación de la Comisión de Ética del **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa**, se cuenta con un órgano encargado de analizar situaciones que pudieran involucrar conductas que atenten contra la dignidad de quienes laboran en el Tribunal, como lo son el hostigamiento y acoso laboral y/o sexual.

Así mismo, cada persona que ingresa a laborar al Tribunal, tanto del ámbito jurisdiccional como administrativo, asume el compromiso de atender el Código de Ética, brindando la seguridad de que su actuación es profesional y apegada a los principios de igualdad y no discriminación.

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

1. En atención de los compromisos asumidos en el Pacto, el 25 de febrero de 2014, las autoridades competentes del **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** y representantes del Sindicato de Trabajadores realizaron, de manera conjunta, una exhaustiva revisión de las Condiciones Generales de Trabajo para el año 2014, con el objeto de que éstas reflejen importantes beneficios a favor del personal operativo (base) que labora en el Tribunal, así como de sus familias.

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. A la fecha, el **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** tiene en su plantilla laboral 11 personas con discapacidad, quienes ocupan cargos desde altos mandos hasta personal operativo, promoviendo la igualdad de oportunidades de trabajo.

I.1.5. 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. Durante la primera quincena de agosto (del 4 al 13 de agosto), cuando el **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** reanuda sus labores y las escuelas continúan de

vacaciones, se organizó un curso de verano para las y los hijos de las madres que laboran en las instalaciones de la región metropolitana, propiciando escenarios en los que las mujeres puedan desarrollar actividades profesionales, aún y cuando tengan a su cargo responsabilidades de crianza, y, simultáneamente, brindar a sus hijas e hijos actividades que fomentan su desarrollo integral.

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. Del 24 al 26 de marzo de 2014, el **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa**, con el apoyo de la Delegación Sur del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), instaló un módulo itinerante que brindó atención médica (vacunas y exámenes médicos para determinar niveles de glucosa, masa corporal y presión arterial) y proporcionó información sobre las prestaciones económicas, sociales y culturales a todo el personal administrativo y jurisdiccional del edificio sede de este órgano de impartición de justicia.

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. A partir del 25 de febrero de 2014, con la revisión y aprobación de las nuevas Condiciones Generales de Trabajo del **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa**, se otorgan hasta 10 días económicos al año al personal de base para que pueda atender sus compromisos personales y familiares, sin que esto afecte su permanencia en el empleo.

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. El **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** cuenta, de manera permanente, con espacios para que el personal puede traer sus propios alimentos y consumirlos en condiciones de higiene y disponibilidad. Con estos espacios se brinda al personal la oportunidad de hacer un uso más efectivo de su tiempo durante la jornada laboral.

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

1. La Comisión para la Igualdad de Género del **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** incorporó la elaboración de un Manual o Protocolo de atención a los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral en su Programa de Trabajo, por lo que

actualmente se encuentra en la etapa de investigación para el diseño del mismo. Este Manual o Protocolo permitirá contar con un mecanismo para dar atención a los casos de acoso y hostigamiento laboral y/o sexual que se presenten en el Tribunal, así como brindar un tratamiento del mismo que cumpla con lo previsto en las leyes y en los tratados internacionales de la materia para garantizar los derechos de las personas involucradas.

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. El **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** fomenta permanentemente la contratación de personal femenino y brinda mayores oportunidades a las mujeres para que puedan desarrollarse profesionalmente dentro de las labores que realiza el Tribunal. De esta manera, el 70% de la plantilla de este órgano de impartición de justicia está compuesta por mujeres.

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. El 12 de junio de 2014, la Junta de Gobierno y Administración del **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa** aprobó los lineamientos generales para la publicación, sustitución y actualización de los contenidos en el sitio web, que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación el 12 de junio de 2014. Así, el Tribunal cuenta con un procedimiento que permite verificar que la información que se publica cumple con la legislación en materia de transparencia y perspectiva de género, evitando además que se hagan alusiones discriminatorias o marcadas de estereotipos de género.

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

1. Anualmente (de octubre a noviembre) se proporcionan uniformes al personal operativo y de enlace que labora en el **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa**, los cuales no cuentan con códigos asociados a estereotipos de género. De esta manera, se apoya la economía del personal del Tribunal, otorgándoles vestimenta formal para el desarrollo de sus actividades, permitiéndoles en todo momento elegir, particularmente a las mujeres, la prenda que les resulta más cómoda entre falda y pantalón.

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

1. Para dar cumplimiento al Pacto, así como a lo previsto en otras disposiciones, principalmente a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación

contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belem Do Pará y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Reglamento Específico de la Comisión para la Igualdad de Género del **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa**, aprobado por el Pleno Jurisdiccional el 13 de agosto de 2014 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de agosto del mismo año, fue redactado de acuerdo con lo previsto en el Manual para el Uso No sexista del Lenguaje, publicado en 2011 por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).

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. El **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, de mayo de 2014 a julio de 2014, instituyó una política de género que contribuye a la inclusión de la igualdad de género en las líneas estratégicas y políticas operativas a nivel interno, así como en la labor jurisdiccional, con el propósito de incorporar los principios de igualdad y no discriminación por género en los documentos rectores de la política y planeación interna. De esta manera, se encuentran en revisión todos los documentos internos (manuales, reglamentos internos etc.) para que tenga un lenguaje incluyente y se incorpore la perspectiva de género en los ordenamientos que rigen a este órgano de impartición de justicia.
2. El **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México** integró la **Comisión de Equidad de Género**, instancia que ha emprendido importantes actividades durante el año 2013-2014, para lograr el objetivo que tiene asignado en el artículo 78 del Reglamento Interior del Tribunal: hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación, a través de la introducción de la perspectiva de género en el Tribunal, ya sea en la impartición de justicia o en el ambiente laboral que lo permita, así como crear mecanismos de seguimiento y evaluación en la aplicación de dichos lineamientos. 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.
3. El Consejo Administrativo del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato** se percató de la ausencia de la implementación de la perspectiva de género, por lo que, aprovechando la publicación de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, se buscó la oportunidad de iniciar e impulsar tan importante tema, a través de:
 - Creación e instalación del Comité Interinstitucional de Equidad de Género en el año 2013, acordándose su integración por mujeres y hombres de distintos órdenes jerárquicos, delimitándose además sus funciones. Quedó integrado por un Presidente, una Consejera, una Coordinadora y tres vocales. El Comité ha sesionado en siete ocasiones, dos en el 2013 y tres en el 2014.

- Elaboración de programas de trabajo anuales, 2013 y 2014, con actividades programadas a cargo del Comité Interinstitucional de Equidad de Género.
- Elaboración de un documento que contiene los criterios para Juzgar con Perspectiva de Género en el Tribunal, con base en el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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 de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, a través del Instituto de Especialización en Materia Administrativa y Fiscal, diseñó un esquema de seguimiento y evaluación continua a los procesos de sensibilización y capacitación con perspectiva de género dirigidos a las y los servidores públicos.
2. El 28 de marzo de 2014, en Mérida, Yucatán, y el 15 de agosto de 2014, en Guadalajara, Jalisco, la Comisión de Equidad de Género del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México** participó en la 7° y 8° Sesión Ordinaria del Comité Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México de la AMIJ.
3. La evaluación de las actividades del Comité de Equidad de Género del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato** se realiza a través de un formato en los que se establece el porcentaje de cumplimiento de cada actividad prevista en el programa de trabajo. Las metas son anuales y se reporta el avance de manera cuatrimestral.

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 26 de agosto de 2014, el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato** realizó un diagnóstico de nutrición y deporte del personal jurisdiccional y administrativo, a fin de detectar necesidades para proponer soluciones y mejoras en dichos rubros que impacten en la productividad del personal, independientemente de su género, como apoyo para análisis clínicos, programas deportivos y campañas de salud.

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

1. El **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México** anunció la elaboración de la revista “Mujeres Protagonistas desde de la Perspectiva de Género”, en la

cual, se incluirán diversos artículos desarrollados por mujeres especialistas que han encaminado la equidad de género en sus diferentes ámbitos laborales. Para la portada de esta revista se emitió convocatoria, a través de concurso.

2. Como parte de las actividades del Programa de Trabajo del Comité del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato**, en noviembre de 2014, se realizará un diagnóstico anual con la finalidad de fortalecer la equidad en la impartición de justicia y revisar las políticas laborales para integrar la perspectiva de género en el desarrollo de las actividades jurisdiccionales y las actividades familiares del personal jurisdiccional y administrativo para poder realizar acciones concretas efectivas para integrar la perspectiva de género en el Tribunal. De igual manera, es necesario conocer las características de género y vulnerabilidad de los usuarios que acuden al Tribunal.

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. Junto con el Instituto de Especialización en Materia Administrativa y Fiscal, el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal** ha incorporado talleres, diplomados y/o cursos que abordan temas relacionados con la Igualdad de género y los Derechos fundamentales, ya que se consideró necesario implementar un plan integral de capacitación y formación en género, igualdad y no discriminación para el personal jurisdiccional y administrativo.
2. Junto con el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México** impartió la plática “Empoderamiento de la Mujer” en las sedes de Toluca, Tlalnepantla y Ecatepec, donde también se llevaron a cabo asesorías en materias psicológica, jurídica y de trabajo social, en beneficio de las y los servidores públicos.
3. El **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato** realiza actividades de sensibilización y capacitación dirigidas al personal jurisdiccional y administrativo en materia de perspectiva de género:
 - El 7 de marzo de 2014, se llevó a cabo la conferencia “La Equidad de Género en la Política Contemporánea: el caso mexicano”.

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 **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal** diseñó, junto con el Instituto de Especialización en Materia Administrativa y Fiscal, una política de género que

desarrolla esquemas de capacitación, formación y profesionalización continua del personal jurisdiccional y administrativo, reconociendo la situación y las necesidades diferentes de las mujeres y hombres que laboran en este órgano de impartición de justicia, con la finalidad de promover su crecimiento en todos los ámbitos. Es así que, de octubre a noviembre de 2013, se llevaron a cabo dos actividades de formación que dotaron a las y los servidores públicos de conceptos, valores y herramientas básicas para que la labor de impartición de justicia se lleve en los términos que la legislación vigente ordena, pero también en los términos que la sociedad, especialmente las mujeres, necesita para poder acceder a la justicia y a la garantía de los derechos que le han sido reconocidos:

- Actualización del marco jurídico internacional en materia de Derechos humanos de las mujeres.
- Seminario para la incorporación de la perspectiva de género en los casos de violencia contra las mujeres en la práctica judicial.

2. En 2014, el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México** organizó:

- El desayuno para fortalecer las relaciones entre las magistradas y magistrados, directores/as y jefes/as de Unidad del Tribunal, donde se impartió el tema “Control de Convencionalidad”, a cargo de la Mtra. Fabiola Martínez Ramírez. En dicho evento se presentó a las y los Magistrados del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, el programa de la “Comisión de Equidad de Género 2014”.
- Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, el 14 de marzo de 2014, se llevó a cabo en la Escuela Judicial del Estado de México el Foro: “La Perspectiva de Género en la Impartición de Justicia Administrativa”, en el que se contó con la presencia de las y los titulares de las comisiones de género del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México, la Consejera de la Judicatura, Lic. Teresita del Niño Jesús Palacios Inieta, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, su Presidente Titular Lic. Palemón Jorge Cruz Martínez y del Tribunal Estatal Electoral, Magistrado Raúl Flores Bernal, en el que se informaron los avances en materia de Equidad de Género de dichos tribunales.
- Se disertaron dos conferencias magistrales: “La Perspectiva de Género en la Impartición de Justicia Administrativa”, a cargo de la Dra. Luz María Zarza Delgado, Consejera Jurídica del Gobierno del Estado de México, y “La Equidad de Género y la Paz”, que disertó el Dr. Héctor Hernández Tirado, Consejero de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México.
- El 22 de abril de 2014, se llevó a cabo la actividad académica virtual, mediante la reproducción por internet de la conferencia “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, que disertó el Mtro. Santiago Corcuera Cabezut de la Organización de las Naciones Unidas. De igual manera, se hizo del conocimiento la convocatoria para

participar en el concurso "Sentencias con Perspectiva de Género" que organiza la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia.

3. El Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato realiza actividades de sensibilización y capacitación dirigidas al personal jurisdiccional en la aplicación del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género:

- El 16 de octubre de 2014, se impartirá la conferencia "Juzgar con perspectiva de Género", en la que se entregará de manera electrónica el texto del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.
- El 14 de noviembre de 2014, se llevará a cabo la conferencia "Defensa de los Derechos de las Mujeres desde la Sociedad Civil".

4. El Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Oaxaca impartió 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:

- Para efecto de que el personal de este Tribunal, así como personas invitadas de otras instituciones públicas y privadas, conozca los cambios más significativos generados a causa de la reforma hacendaria en el país, el 20 de septiembre de 2013, se realizó la conferencia denominada "Derechos Humanos del Contribuyente", con ello se buscó despejar las dudas que ha externado el personal, al respecto de su situación fiscal.
- El Tribunal elaboró carteles de difusión de temáticas de equidad de género, combate a la violencia hacia las mujeres, respeto de los derechos y difusión de la campaña UNETE; los carteles fueron colocados, a partir del 25 de abril de 2014, en diversos edificios públicos con la finalidad de generar conciencia en cada una de las personas que los observen. Se da seguimiento para que éstos se encuentren en lugares visibles y estén en óptimas condiciones.
- Continuando con la difusión de temas de equidad de género, y al ser demasiados los organismos públicos del estado de Oaxaca, el 25 de mayo de 2014 se imprimieron más carteles para abarcar más espacios. Se ha observado que los carteles tienen mucha aceptación en los diversos organismos públicos y privados, lo que ha generado el interés de otras instituciones para elaborar sus propios carteles y unir esfuerzos para erradicar la violencia de género.
- Buscando tocar temas de trascendencia para el Estado, el 19 de junio de 2014, el Tribunal, la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. y el Congreso del Estado de Oaxaca organizaron una serie de conferencias denominada "Deberes de actuación en casos que involucren a personas con diversidad sexual", con la finalidad de abordar el tema del acceso a la justicia de las personas con diversas preferencias

sexuales, el cual tiende a ser discriminatorio. Se contó con la participación del personal jurisdiccional del Tribunal, personal del Instituto de la Mujer Oaxaqueña, personal del Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad en Oaxaca, así como invitados de otras instituciones públicas y privadas del Estado.

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. El **Pleno del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México**, a propuesta de la Comisión de Equidad de Género, aprobó el “Acuerdo para Crear y Preservar un Ambiente de Paz Laboral con Perspectiva de Género”, con fundamento en el cual se llevó a cabo la calendarización de diversas actividades, que se han llevado a cabo en este año, dirigidas a fomentar el respeto pleno y promoción de los derechos humanos y libertades fundamentales, así como el respeto y el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres. Lo anterior procurando el desarrollo pleno de una cultura de paz con perspectiva de género que trascienda en el ambiente laboral, lo cual se encuentra íntimamente vinculado a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer promoviendo su autonomía y una representación equitativa en todos los niveles de la adopción de decisiones.
2. El Comité de Equidad de Género elaboró el “Manual para prevenir y atender casos de discriminación y acoso sexual y laboral en el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato**”, el cual establece las herramientas que contemplen acciones de prevención y mecanismos de atención en asuntos de discriminación y acoso sexual y laboral dentro del Tribunal. Actualmente se encuentra pendiente de aprobación.

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. Las capacitaciones, talleres, cursos y maestría, promovidos para las y los servidores públicos del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal** a través del Instituto de Especialización en Justicia Administrativa y Fiscal del Distrito Federal, se imparten en horario laboral, ya que se afirma la importancia que tienen las mismas en el desarrollo laboral.

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

1. El **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal** tiene un horario laboral cómodo y flexible para el correcto desarrollo de las actividades personales, de 9:00 a 15:00 horas, razón por la cual las y los trabajadores pueden tener tiempo para desarrollar sus actividades personales y familiares de una mejor manera.

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 el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, la carga de trabajo está dividida correctamente y se cuenta con la cantidad de servidoras y servidores públicos necesaria para que la carga de trabajo se reparta de manera equitativa y eficiente, logrando que la mayoría del personal salga de laborar a las horas establecidas. Aunado a ello, se han llevado a cabo convenios con distintas instituciones públicas y privadas para que las y los jóvenes universitarios realicen su servicio social y prácticas profesionales dentro del Tribunal, con la finalidad de crear dos efectos: aprendizaje y desahogo de la carga de trabajo.
2. En la Gaceta de Gobierno del 29 de noviembre de 2013, se publicó la Reforma al Artículo 5°, Segundo Párrafo, del Reglamento Interior del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México**, en relación al horario de labores del Tribunal, que constituyó la primera propuesta formulada por la Comisión de Equidad de Género.

Mediante reforma a dicho artículo, desde el 2 de diciembre del año 2013, el horario de este Tribunal es de las 9:00 a las 16:00 horas y dejando personal de guardia en las Oficinas de Partes de las 16:00 a las 18:00 horas, como horario oficial que tiene el Tribunal, acción que se realizó con la finalidad de brindarle a las y los servidores públicos mejor calidad de vida con su familia, a cambio de realizar sus labores con mayor responsabilidad y esmero, sin descuidar sus labores y siempre que las cargas de trabajo lo permitan.

I.1.4. Adopción de licencias de parentalidad.

1. El **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal** otorga a sus trabajadores la posibilidad de solicitar licencias por paternidad.
2. En enero de 2014, el Comité de Equidad de Género del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato** presentó, ante el Consejo Administrativo, los Lineamientos de Recursos Humanos en los que se contempla la licencia por paternidad por cinco días en caso del nacimiento de una hijo o hijo o en caso de adopción, como medida equitativa de parentalidad para que los hombres se hagan partícipes en el nacimiento y

crianza de las y los hijos. A septiembre de 2014, se han aprobado cuatro licencias por paternidad.

3. El **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Oaxaca**, de septiembre de 2013 a septiembre de 2014, concedió seis licencias por maternidad y, posterior a éstas, las madres trabajadoras gozaron de una hora de lactancia durante su jornada laboral, a fin de fortalecer el vínculo familiar con la o el recién nacido.

De igual forma, el Tribunal concedió dos licencias por paternidad, en términos del Acuerdo del Pleno aprobado en sesión administrativa de 14 de marzo de 2012 y publicada en el Periódico Oficial del Estado el 5 de mayo del mismo año. Con esta determinación, el órgano de impartición de justicia busca que las obligaciones familiares sean compartidas e igualitarias para el hombre y la mujer, así como contribuir con la unidad familiar.

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. Por la falta de espacio y recursos, el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal** cuenta con convenios con diversas entidades públicas (ISSSTE) que brindan servicios de guardería y preescolar cerca del centro de trabajo, con el objetivo que las y los servidores públicos tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente sin descuidar la educación y cuidado de los menores. En periodo vacacional se brinda el servicio de cursos de verano.

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. La Comisión de Equidad de Género del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México**, coordinó la realización de actividades de salud, asistencia psicológica y jurídica en los municipios de Toluca, Tlalnepantla y Ecatepec. Durante el mes de mayo y junio de 2014, la Unidad Médica del Instituto de Salud del Estado de México, realizó los siguientes estudios: niveles de colesterol y triglicéridos, presión arterial, niveles de glucosa, revisión de mamas y pruebas citológicas, los cuales beneficiaron a 99 servidores públicos de este Tribunal.

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. A partir de enero de 2014, en los Lineamientos de Recursos Humanos del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato** se tiene contemplado otorgar un

día al año a las y los trabajadores para la celebración de su cumpleaños y/o atención de asuntos personales y familiares, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

2. Tratando de brindar apoyo al personal del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Oaxaca**, respecto a las responsabilidades familiares, se conceden permisos económicos para asistir a eventos escolares, juntas de padres y madres de familia o reuniones con profesores. Además, se estableció como política interna un permiso especial que es otorgado a cualquier persona integrante de este órgano para que disponga de tiempo para pasar todos los días por sus hijas e hijos a la escuela, evitando la burocracia y el papeleo, simplemente se hace del conocimiento del jefe inmediato que la persona se ausentará un breve lapso de tiempo con motivo de sus obligaciones familiares. Esta política ha tenido mucho éxito y aceptación por parte del personal, quienes externan su agradecimiento y se refleja en su trabajo.

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 **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, como integrante del Comité Interinstitucional de Equidad de Género de los Órganos de Impartición de Justicia en el Distrito Federal, inició el estudio para la elaboración de mecanismos que atiendan al interior de los órganos impartidores de justicia la violencia de género y discriminación. Aunado a ello, en agosto de 2014, se desarrollaron campañas de prevención de la violencia contra las mujeres, con la finalidad de combatir cualquier práctica de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, así como de discriminación al interior del Tribunal.
2. Se elaboró propuesta del “Manual para prevenir y atender los casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral en el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato**”, que establece los mecanismos para atender problemas de discriminación, acoso sexual y laboral al interior del Tribunal. El documento está pendiente de aprobación por parte del Comité de Equidad de Género.

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. La Jefatura de Comunicación Social del **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal** ha estado en constante capacitación en materia de Equidad de Género, logrando tener comunicados con perspectiva de género y lenguaje incluyente, consolidando la imagen del Tribunal en materia de género.

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

1. De junio de 2013 a julio de 2014, el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal**, como integrante del Comité Interinstitucional de Equidad de Género de los Órganos de Impartición de Justicia en el Distrito Federal, impulsó un marco legal y normativo que promueve la igualdad de género en el ámbito interno del órgano impartidor de justicia, incorporando los principios de igualdad y no discriminación por razón de género en todos los documentos normativos que rigen la vida interna de cada institución. Se tiene la finalidad de incorporar el lenguaje incluyente y los principios de igualdad y no discriminación en todos los documentos, manuales operativos y comunicados oficiales.

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

1. En el año, el **Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato** destinó un presupuesto para la promoción y difusión de la equidad de género, así como para la capacitación y actividades de sensibilización en materia de equidad de género.

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 4 de julio de 2014, se creó la **Comisión de Enlace y Trabajo de Equidad de Género del Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua**, cuyo objetivo es realizar las acciones encaminadas para cumplir con el marco normativo aplicable y alcanzar los objetivos planteados en el Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en 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 **Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua** fue el anfitrión 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, que se llevó a cabo el 6 de septiembre de 2013 en las Barrancas del Cobre, Chihuahua, a la que asistieron las y los representantes de diversos órganos impartidores de Justicia en México para dar seguimiento a las acciones que se han emprendido en materia de equidad de género.
2. El **Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua** asistió a la 8ª 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, celebrada en Guadalajara, Jalisco, el 15 de agosto de 2014, a fin de dar seguimiento a las acciones que se han emprendido en materia de equidad de género.

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

1. En el periodo que corresponde el presente informe, el **Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua** publicó cuatro artículos para la divulgación de la cultura democrática, en la cual la equidad de género juega un papel importante para su desarrollo, entre la academia, servidoras y servidores públicos, estudiantes y público en general:
 - En la edición número 23 (diciembre 2013 – febrero 2014) de la colección jurídica trimestral "QUID IURIS", se publicó el artículo "El sufragio de las mujeres. ¿Igualdad política por decreto o por convicción?", de la autoría del Magistrado Manuel González Oropeza.
 - En la edición número 23 (diciembre 2013 – febrero 2014) de la colección jurídica trimestral "QUID IURIS", se publicó el artículo "Los derechos humanos de las mujeres, marco jurídico en el estado de Chihuahua", de la autoría de Emma Saldaña Lobera.
 - En la edición número 24 (marzo 2014 – mayo 2014) de la colección jurídica trimestral "QUID IURIS", se publicó el artículo "Sistema de cuotas de género en el esquema de representación política mexicana", de la autoría del Magistrado José Alejandro Luna Ramos.
 - En la edición número 24 (marzo 2014 – mayo 2014) de la colección jurídica trimestral "QUID IURIS", se publicó el artículo "Mujer como defensora de los derechos humanos. Desdoblamiento de las acciones individuales", de la autoría de la Doctora María Macarita Elizondo Gasperín.

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

1. El **Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua**, con el propósito de realizar un análisis sobre las diversas circunstancias a las que se enfrentan las mujeres en la vida política y educativa del país para permitir su acceso a cargos públicos de forma efectiva, realizó diversos ciclos de conferencias, foros, paneles y mesas de discusión, dirigidos a las y los funcionarios y servidores públicos, estudiantes y público en general:
 - En el marco de la Conmemoración del LX aniversario de la reforma que permitió a las mujeres ejercer su derecho al voto, se llevó a cabo, en coordinación con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chihuahua y el Instituto Chihuahuense de la Mujer, el ciclo de conferencias "Conmemoración del LX aniversario del voto de la

mujer”, el 3 de octubre de 2013 en la Casa de la Cultura Jurídica en Chihuahua.

- En el marco de la Conmemoración del LX aniversario de la reforma que permitió a las mujeres ejercer su derecho al voto, se llevó a cabo, con la colaboración del SECYD, la Red Estatal de Acciones Educativas a Favor de la Equidad, el Instituto Chihuahuense de la Mujer y la Comisión Estatal de Derechos Humanos, el panel “Mujeres, retos educativos y participación política”, el 18 de octubre de 2013.
- En el marco de la Conmemoración del LX aniversario de la reforma que permitió a las mujeres ejercer su derecho al voto, se llevó a cabo, en coordinación con el Instituto Federal Electoral, la Mesa “Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en la democracia”, el 18 de octubre de 2013.
- Con motivo de la reforma constitucional de febrero de 2014, se promovió el análisis de los diversos temas a desarrollar en las leyes secundarias, a través del foro “Hacia donde va la reforma electoral. Mesa de trabajo: Igualdad de género en candidaturas, e integración de los órganos electorales”, realizada con el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el Instituto Federal Electoral y la Asociación de Tribunales y Salas Electorales de la República Mexicana, A.C. (ATSE), el 24 de marzo de 2014.

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. Con el propósito de sensibilizar en materia de perspectiva de género, así como evitar traslados y gastos innecesarios, se llevaron a cabo, en el salón de Plenos del Tribunal Electoral del Estado de México, las siguientes actividades dirigidas al personal administrativo y jurisdiccional:

- Proyección de la película "Precius", el 14 de marzo de 2014.
- Mesa de análisis en relación con la temática de la película "Precius", el 18 de marzo de 2014.
- Taller: "Prevención de la violencia de género", el 3 de septiembre de 2014.
- Conferencia: "Paridad de género y transformaciones estructurales", el 9 de septiembre de 2014.

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

I.1. 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, para que las y los funcionarios del **Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua** ejerzan con mayor plenitud la crianza, cuidado y atención de sus hijas e hijos, involucrándose íntegramente en sus primeros cuidados, se reafirmaron 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. Esto 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. De abril a mayo de 2014 se otorgó una licencia de paternidad a un trabajador del este Tribunal.
2. Por Acuerdo número 05/2012, de fecha 29 de noviembre de 2012, la Comisión de Administración, Vigilancia y Disciplina del **Tribunal Estatal Electoral del Poder Judicial de Oaxaca**, autorizó la licencia por paternidad a los servidores públicos de este Tribunal, promoviendo con ello el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

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. De acuerdo a las disposiciones normativas en materia de Recursos Humanos, el **Tribunal Estatal Electoral del Poder Judicial de Oaxaca** concede a las y los servidores públicos licencias económicas hasta por nueve días al año, con el propósito de puedan atender asuntos relacionados con las responsabilidades personales o 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** emitió 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. A fin de sensibilizar al personal administrativo y jurisdiccional del **Tribunal Electoral del Estado de México** para hacer uso del lenguaje incluyente y respeto a las diferencias, así como de concientizar al personal de conservar un ambiente laboral sano, libre de violencia, acoso laboral y discriminación, se desarrollaron diversas actividades:
 - Con el propósito de sensibilizar a todo el personal para hacer uso del lenguaje incluyente y respeto a las diferencias, previniendo la violencia contra las mujeres, se proyectó, el 14 de marzo de 2014, la película titulada "Precius".
 - El 18 de marzo de 2014, se realizó la Mesa de análisis en relación con la temática de la película "Precius", proyectada en fecha 14 de marzo.
 - El 3 de septiembre de 2014, se llevó a cabo el taller: "Prevención de la violencia de género así como la discriminación al interior de la institución".
 - El 9 de septiembre de 2014, se impartió la conferencia: "Paridad de género y transformaciones estructurales".
2. El **Tribunal Estatal Electoral del Poder Judicial de Oaxaca** se suma a la campañas "Día Naranja", que se conmemora cada día 25 de cada mes, resaltando la importancia que tiene la erradicación de la violencia en contra de las mujeres a partir de crear condiciones de igualdad.

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

1. En el **Tribunal Estatal Electoral del Poder Judicial de Oaxaca**, permanentemente, en la normativa interna y documentos oficiales se utiliza lenguaje incluyente.

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

NO SE RECIBIÓ EL INFORME CORRESPONDIENTE

Aparado VIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

NO SE RECIBIÓ EL INFORME CORRESPONDIENTE

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, que estará vigente del 2013 al 2018, con el propósito de desarrollar acciones de capacitación y promoción en Derechos Humanos entre las y los servidores públicos adscritos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como a la sociedad en general. 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, para avanzar en la construcción de criterios libres de desigualdad. Se observa que las resoluciones jurisdiccionales reflejan el avance de la institución para 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 y 2014**, 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 de la encuesta 2013 fueron el punto de partida para la programación de eventos de sensibilización y capacitación del personal, así como la atención oportuna y eficaz de los temas relacionados con la desigualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Los resultados de la encuesta 2014 se entregarán el próximo año.
2. **Encuesta para el diagnóstico de Cultura Institucional 2014**, realizada en julio de 2014, 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.
3. **Diagnóstico con objeto de impulsar la modernización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje**, llevado a cabo en diciembre de 2013. Los resultados de la encuesta 2014 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

elaboró la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje difundió entre las y los servidores públicos dicho documento, con el objeto de que se utilice como una herramienta de trabajo permanente, al amparo del nuevo orden constitucional mexicano.

2. Así mismo, este órgano de impartición de justicia compartió el sitio relacionado con el Protocolo en su página de internet www.tfca.gob.mx, 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.

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 jurisdiccional y administrativo adscrito al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se organizaron diversos cursos, conferencias y talleres 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:
 - Conferencia "La perspectiva de género en el ámbito del Derecho Laboral", impartida el 6 de febrero y 23 de abril de 2014 por la Mtra. Dilsya Samantha García Espinosa de los Monteros.
 - Conferencias "La Cláusula de Interpretación Conforme y su aplicación práctica" y "Control difuso y grupos en situación de vulnerabilidad, deberes de actuación en casos que involucren a adolescentes", el 6 y 7 de febrero de 2014, impartidas por el Dr. José Luis Caballero Ochoa y el Lic. Edgar Alejandro Gómez Jaimes, integrantes de la AMIJ.
 - "Curso básico de derechos humanos, modalidad en línea" (Primera Generación), del 24 de febrero al 21 de marzo de 2014, desarrollado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
 - "Curso básico de derechos humanos, modalidad en línea" (Segunda generación), del 18 de agosto al 5 de septiembre de 2014, desarrollado por Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

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.

Entre sus funciones, el Comité de Equidad de Género brinda orientación al personal adscrito al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sobre los temas de acoso y hostigamiento laboral y sexual y, actualmente, trabaja en la implementación de las medidas tendientes a adoptar mecanismos y políticas institucionales de transversalización de la perspectiva de género; incorporar criterios de igualdad y no discriminación en la estructura orgánica, así como el diseño de políticas públicas en términos del "Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México" y de los programas de "Cultura Institucional y de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Gobernación".

2. El 9 de mayo de 2014, el área de asesores de la oficina del Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje participó en el Grupo de Trabajo Interinstitucional para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal, encabezado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Los acuerdos que se lleguen a adoptar en este Grupo de Trabajo, serán impulsados al interior del Tribunal Federal con la finalidad de contar con conceptos y herramientas interinstitucionales que coadyuven a la sensibilización de las personas, tanto para entender el tema del hostigamiento y acoso laboral y sexual como para su atención oportuna y eficiente, así como en la elaboración del Mecanismo para la atención y seguimiento de casos que se presenten al interior del Tribunal, salvaguardando los derechos de igualdad y no discriminación.
3. El 28 de febrero de 2014, integrantes del Comité de Equidad de Género del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, recibieron sensibilización en prevención del hostigamiento y acoso sexual, a cargo de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia contra las Mujeres de la Secretaría de Gobernación, con el objetivo de sensibilizar al personal en general, y a las personas que se encargan de atender el tema del hostigamiento y acoso sexual y laboral, en particular, brindándoles herramientas básicas para la debida atención de casos, detección de necesidades y medidas precautorias.
4. El 30 de abril de 2014, se impartió una conferencia dirigida a todo el personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se presentó una aproximación de los conceptos de la violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual y laboral, con el objetivo de brindar conocimientos básicos sobre conceptos de hostigamiento y acoso laboral y sexual, el marco normativo tanto nacional como internacional para la atención de los casos, en particular que se presenten al interior del Tribunal Federal, así como evitar errores basados en la experiencia de otras instituciones.

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. Los diversos cursos, conferencias y talleres dirigidos al personal jurisdiccional y administrativo adscrito al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se impartieron en sus sedes principales (Avenida del Imán No. 660, colonia Pedregal del Maurel, y en Calzada del Hueso No. 160, colonia Ejidos de Santa Úrsula Coapa, en el Distrito Federal), con el objeto de sensibilizarlos sobre temas de género, igualdad y derechos humanos, así como en diversos temas. De esta manera, se logró una participación más fluida del personal, sin desatender sus labores.

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

1. Durante el último trimestre de 2013 y en 2014, se conformó un grupo de trabajo para revisar y actualizar las "Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje", en el que participó el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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. En las Condiciones Generales de Trabajo que rigen al interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 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.1.4. Adopción de licencias de parentalidad.

1. En el periodo que corresponde al presente informe, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje trabaja en el documento de los lineamientos que establecen el procedimiento para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad y adopción, con la finalidad de reconocer y facilitar el derecho de los hombres a participar en el cuidado de hijas e hijos desde que nacen, así como en los derechos de las mujeres y hombres en casos de adopción.
2. A pesar de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje aún no cuenta con los

lineamientos que establezcan el procedimiento para otorgar licencias de paternidad, se concedió la primera licencia, tomando en cuenta el principio de igualdad de género y el compromiso institucional en la construcción de ambientes laborales libres de discriminación, así como en reconocer la importancia de la responsabilidad compartida de madres y padres en la crianza, cuidado y atención de las personas recién nacidas. La primera licencia por paternidad, que contempla cinco días laborales con goce de sueldo, fue aprobada el 31 de marzo de 2014.

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 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.
En este servicio, la persona obtiene un primer diagnóstico médico del padecimiento y se le proporciona receta médica; además, reciben orientación, asesoría y primeros auxilios, que conllevan a tranquilizar al paciente o calmar el malestar mientras termina su jornada laboral para acudir a la Institución que les corresponda o visita al médico particular.

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, permitiendo que las y los trabajadores, bajo este esquema de contratación, tengan tiempo para atender cuestiones personales y de familia sin que se les descuente el día de trabajo.

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 y se coadyuva en el ahorro económico de las personas que hacen uso del comedor. El servicio que se proporciona es gratuito y sin distinción del sexo y jerarquía.

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. En el periodo que corresponde el presente informe, se encuentra en elaboración el Mecanismo para prevenir y atender casos de hostigamiento y acoso sexual, dirigido al personal, jurisdiccional y administrativo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que tendrá como objetivo la prevención, atención y sanción de conductas que impliquen acoso y hostigamiento sexual y laboral, con la finalidad de garantizar una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y eliminar conductas de discriminación y violencia de género.

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. Con la colaboración de la Comisión Nacional para prevenir y erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) de la Secretaría de Gobernación, se impartieron dos cursos para promover el uso del lenguaje no sexista y una comunicación incluyente; sensibilizar sobre la eliminación de la sobrevaloración de un sexo por encima del otro, así como promover cambios estructurales para la igualdad de género:
 - Curso “Sensibilización en género”, impartido el 13 y 14 de febrero de 2014.
 - Curso “Lenguaje incluyente”, llevado a cabo el 27 y 28 de marzo de 2014.

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

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. De conformidad con la agenda de capacitación del Instituto Nacional de la Mujeres (Inmujeres), en la semana del 17 al 22 de noviembre de 2014, se impartirá un curso presencial denominado “Encontrando nuevas expresiones de la masculinidad tradicional”, el cual será impartido por el Lic. Héctor Martín Frías Barrón, Subdirector de capacitación de dicho instituto. El objetivo general del curso será el proponer ideas, hábitos y actitudes alternativas a la masculinidad “tradicional”, a través de su reflexión crítica de su realidad personal y laboral. Una vez concluida se hará una encuesta a todas y todos aquellos participantes, a efecto de conocer su opinión sobre este tema, así como sus propuestas de fortalecimiento para considerar en la agenda de capacitación de este órgano jurisdiccional.

H. 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. Cursos de capacitación en la materia dirigidos a personal jurisdiccional y administrativo que labora en los Tribunales Unitarios Agrarios y en el Tribunal Superior Agrario. Los cursos de capacitación se imparten dentro de las instalaciones de los Tribunales Unitarios Agrarios, así como dentro de las instalaciones del Tribunal Superior Agrario; las convocatorias son públicas y abiertas, y puestas a la vista y disposición de todas las personas interesadas.

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

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

I.1.4. La adopción de Licencias de parentalidad.

1. Propuesta a los integrantes del Pleno del Tribunal Superior Agrario para que se incorpore la licencia por paternidad. Para septiembre de 2014, se cuenta con un documento, en etapa de estudio y aprobación, que tiene como principal objetivo que los hombres, tanto del personal jurisdiccional como administrativo, que labora en los Tribunales Unitarios Agrarios y en el Tribunal Superior Agrario, gocen de una licencia por paternidad; reconocido como un derecho que se le otorga al padre para el cuidado y atención de las y los hijos en los primeros días de nacimiento.

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. Jornadas de prevención a la salud para el personal de este órgano jurisdiccional. Durante 2013 y 2014, todo el personal femenino, tanto jurisdiccional como administrativo, que labora en los Tribunales Unitarios Agrarios y en el Tribunal Superior Agrario pudo realizarse el Papanicolaou, fomentando prevención de enfermedades y el cuidado de la salud.

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. Distribución de 122 cartelones alusivos a la perspectiva de género en los 56 Tribunales Unitarios Agrarios, así como 10 cartelones en el Tribunal Superior Agrario, con el propósito de hacer del conocimiento de todo el personal que labora en estos Órganos Jurisdiccionales de la imagen institucional, aprovechando un lugar visible para su difusión. Aunado a ello, a

partir del mes de julio de 2014, se habilitó el correo equidaddegenero@tribunalesagrarios.gob.mx; haciéndole participe a todo el personal de este Órgano Jurisdiccional que se encuentra a su disposición a través del portal de la página principal del mismo. De esta manera, todo el personal que labora en estos órganos jurisdiccionales conocen la nueva política de difusión con perspectiva de género.

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

1. Entrega de uniformes para personal de nivel operativo que labora en los Tribunales Unitarios Agrarios; así como personal del Tribunal Superior Agrario. Anualmente, al personal de nivel operativo que labora en los Tribunales Unitarios Agrarios y en el Tribunal Superior Agrario se les hace entrega de trajes sastre sin ningún tipo de logotipo impreso o asociados a estereotipos de género. Cada área envía a un representante tanto mujer como hombre a integrar un Comité, siendo las personas encargadas de elegir, en votación unánime, los trajes que se les hará entrega durante ese año, evitando políticas de imposición en la vestimenta del personal.

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. Se planteó, ante los integrantes del Pleno del Tribunal Superior Agrario, la necesidad de incorporar las cuestiones relativas a la igualdad de género en las sentencias que en este Órgano Jurisdiccional, evitando en todo momento lenguajes sexistas o discriminatorios. Para la adecuada impartición y administración de justicia es necesario procurar que el lenguaje se utilice correctamente; es decir, se tendrán que evitar, al momento de emitir una sentencia, el uso de cualquier palabra que pudiera incurrir en situaciones de tipo sexistas o discriminatorias. Con esta acción se pretende disminuir el uso de nociones sexistas y discriminatorias en la impartición de justicia en nuestro país, sobre todo en un sector tan vulnerable como lo es el agrario; esta medida, poco a poco, deberá de ir permeando en los núcleos agrarios, donde la normatividad interna favorece principalmente a los hombres, desprotegiendo a las mujeres de sus derechos.

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

1. En la Oficialía Mayor del Tribunal Superior Agrario, se planteó el requerimiento de un presupuesto especial dirigido a la capacitación con perspectiva de género, el cual fue aprobado para llevar a cabo la agenda de capacitación con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres).

Apartado XI. Tribunales Burocráticos de Conciliación y Arbitraje.

NO SE RECIBIÓ EL INFORME CORRESPONDIENTE

Numeralia del Informe

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

ACCIÓN ESTABLECIDA EN EL PACTO	NÚMERO Y PORCENTAJE DE APARTADOS QUE INFORMAN AVANCES
A. Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales	7 – 64%
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	6 – 54%
D. Promoción de investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia	6 – 54%
E. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación	6 – 54%
F. Difusión y formación en la aplicación de tratados internacionales de derechos humanos y argumentación jurídica desde la perspectiva de género	6 – 54%
G. Sensibilización y otorgamiento de herramientas para atender el hostigamiento laboral y sexual	7 – 64%
H. Realización de tareas de sensibilización y capacitación en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal	7 – 64%
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	8 – 72%
I.2. Creación de mecanismos eficientes contra conductas de acoso y hostigamiento laboral y sexual	7 – 64%
I.3. Desarrollo de políticas orientadas a luchar contra los estereotipos de género	8 – 72%
I.4. Establecimiento de acciones afirmativas en la carrera judicial	2 – 18%
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	5 – 46%

Conclusiones

PRIMERA. A cuatros 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 ocho de los once Apartados de la AMIJ** y se conforma con **datos que proporcionaron veintitres órganos de impartición de justicia**, dos Apartado menos, pero cinco órganos más que la edición anterior.

SEGUNDA. Los órganos impartidores de justicia que entregaron insumos para integrar este Cuarto Informe son:

- **Apartado I.**
 - Suprema Corte de Justicia de la Nación
 - Consejo de la Judicatura Federal
- **Apartado II.** Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
- **Apartado III.**
 - Poder Judicial del Estado de Campeche
 - Poder Judicial del Estado de Chiapas
 - Poder Judicial del Estado de Chihuahua
 - Poder Judicial del Distrito Federal
 - Poder Judicial del Estado de México
 - Poder Judicial del Estado de Jalisco
 - Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí
 - Poder Judicial del Estado de Tamaulipas
 - Poder Judicial del Estado de Yucatán
 - Poder Judicial del Estado de Zacatecas
- **Apartado IV.** Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
- **Apartado V.**
 - Tribunal de lo Contencioso y Administrativo del Distrito Federal
 - Tribunal de lo Contencioso y Administrativo del Estado de México
 - Tribunal de lo Contencioso y Administrativo del Estado de Guanajuato
 - Tribunal de lo Contencioso y Administrativo del Estado de Oaxaca
- **Apartado VI.**
 - Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua
 - Tribunal Electoral del Estado de México
 - Tribunal Electoral del Estado de Oaxaca
- **Apartado IX.** Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
- **Apartado X.** Tribunal Superior Agrario (incluye Tribunales Unitarios Agrarios)

TERCERA. 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:

- Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales.
- Incorporar la perspectiva de género en los programas de formación continua del personal jurisdiccional y administrativo.
- 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.
- Adopción de licencias de parentalidad.
- 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.
- Creación de mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual.
- Sensibilizar y brindar herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual.

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**.

CUARTA. Contabilizando el número de Órganos y el número de Apartados que reportan actividades, este año, la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales se establece como la acción de mayor cumplimiento, seguido por la promoción del ejercicio compartido de responsabilidades familiares y la incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación y capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.

Las acciones que presentan menor avance, al contabilizar por Órganos informantes y número de Apartados, son las que se refieren a la suscripción de contratos laborales con criterios de género, la adopción de modalidades de flexibilidad laboral, al establecimiento de acciones afirmativas en la carrera judicial y a las evaluaciones de impacto, incluyendo medidas para identificar las sentencias que se dicten con perspectiva de género para valorar el grado de cumplimiento del mandato constitucional de igualdad y no discriminación.

QUINTA. 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; para 2013, el informe destacó las acciones para la revisión e incorporación de políticas laborales para la igualdad, la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales y la formación para la argumentación jurídica desde la perspectiva de género. Este año, el documento adquiere otro matiz: se mantienen las actividades relacionadas con la revisión e incorporación de políticas laborales para la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales, pero se añade la incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación del personal jurisdiccional y administrativo y el otorgamiento de la sensibilización y herramientas para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual.

SEXTA. 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	Suprema Corte de Justicia de la Nación	13
	Consejo de la Judicatura Federal	15
II. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación		17
III. Tribunales Superiores de Justicia	Estado de Campeche	16
	Estado de Chiapas	22
	Distrito Federal	7
	Tamaulipas	12
IV. Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa		17
V. Tribunales Contencioso-Administrativos locales	Guanajuato	11
X. Tribunales Agrarios		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 Jalisco	2
	Estado de San Luis Potosí	6
	Estado de Yucatán	6
	Estado de Zacatecas	3
V. Tribunales Contencioso-Administrativos locales	Oaxaca	2
VI. Tribunales Estatales Electorales	Estado de Chihuahua	5
	Estado de México	3
	Estado de Oaxaca	3

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.

SÉTIMA. 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.

OCTAVA. Si bien aún hay mucho por hacer para cumplir con el Pacto, en 2014 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.

Décima y Décima Primera Sesiones
Ordinarias del Comité de Seguimiento
y Evaluación del Pacto

2015

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DEL QUINTO INFORME ANUAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

INSTRUCCIONES

PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO	
INSTRUCCIONES GENERALES	INFORMACIÓN POR ACCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> La información que se reporte corresponderá a las actividades llevadas a cabo por los órganos impartidores de justicia, en cumplimiento del Pacto. El formato está basado en las medidas para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia, delimitadas en el Capítulo IV del Pacto, cuyas reformas fueron aprobadas en la Novena Sesión Ordinaria del Comité, celebrada el 27 de junio de 2015. Las acciones llevadas a cabo deberán describirse en un máximo de media cuartilla por acción, de forma muy concreta. Tratándose de información reportada por los Comités Estatales de Seguimiento y Evaluación, se precisará el órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad. Para una mejor comprensión de los conceptos utilizados en el formato, se recomienda acudir al Capítulo II y III del Pacto, o bien consultar a la persona de contacto de la Secretaría Técnica del Comité de Seguimiento y Evaluación. Se sugiere que cuando lleve a cabo una acción en materia de igualdad de género, explicita que su realización responde a alguno de los compromisos asumidos en el Pacto. El tipo de letra es Arial 10, a espacio sencillo. 	<p>ESTATUS. Para ser reportada, la actividad no tiene que haberse llevado a cabo o haber concluido, la planeación de la misma puede ser materia de reporte. En todo caso, deberá especificarse en qué etapa de ejecución se encuentra.</p>
	<p>FECHAS. De inicio y conclusión de la actividad.</p>
	<p>PÚBLICO AL QUE VA DIRIGIDO. Deberá especificarse a qué tipo de personal fue dirigida la acción y a qué objetivo dio cumplimiento.</p>
	<p>ÓRGANO IMPARTIDOR DE JUSTICIA. Indicar el órgano que llevó a cabo la actividad descrita</p>
	<p>CONTRAPARTES. Especificar si la actividad se llevó a cabo de manera conjunta con otro órgano judicial, del Poder Legislativo, Ejecutivo, o bien con instancias de la sociedad civil, academia, organismos internacionales.</p>
	<p>JUSTIFICACIÓN. Explicar brevemente por qué la medida reportada implica la aplicación de la perspectiva de género.</p>
	<p>EVALUACIÓN (LOGROS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD). Para cada actividad implementada, se deberá señalar cuáles fueron los logros obtenidos y objetivos cumplidos. Es muy importante destacar los aprendizajes y obstáculos enfrentados en la realización de dicha actividad, de forma que la experiencia sirva como retroalimentación al resto de los órganos integrantes de los Apartados de la AMIJ.</p>

QUINTO INFORME ANUAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN***

Órgano impartidor de justicia que presenta el informe	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA
Nombre del titular del órgano que presenta el informe	MAGISTRADO HUGO VILLEGAS AQUINO, PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA
Persona responsable del envío del informe:	LIC. ISABEL MARGARITA VARGAS JIMÉNEZ, SECRETARIA PRIVADA DE LA PRESIDENCIA
Correo electrónico de persona responsable del envío del informe:	presidenciatca@tcaoaxaca.gob.mx
Fecha de entrega del informe:	25 DE NOVIEMBRE DE 2015

***** Tratándose de informe presentado por los Comités Estatales de seguimiento y Evaluación del Pacto, los datos de identificación son los siguientes:**

Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del Pacto del Estado de:	
Órganos que integran el Comité Estatal:	
Nombre de las personas que integran el Comité Estatal:	
Nombre de la persona representante del Comité Estatal:	
Órganos que reportan acciones para el informe:	
Órgano responsable del envío del informe:	
Correo electrónico de persona responsable del envío del informe:	
Fecha de entrega:	

ES NECESARIO GENERAR TANTAS TABLAS POR INCISO COMO PROYECTOS SE HAYAN REALIZADO EN EL PERIODO

A. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE PLANEACIÓN, REFORMA Y MODERNIZACIÓN JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA.

Proyecto	FIRMA DE CONVENIO DE ADHESIÓN AL “PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO”
Estatus	EN DESARROLLO
Fecha inicio	14 DE AGOSTO DE 2015
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL DE ESTE TRIBUNAL
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA, TRIBUNALES ESPECIALIZADOS DENTRO DE ESTOS SE ENCUENTRA EL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA.
Contrapartes	PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA Y TRIBUNALES ESPECIALIZADOS
Justificación	CON ELLO LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA ESTÁ A LA VANGUARDIA, YA QUE MEDIANTE ESTE PACTO LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL PODER JUDICIAL RETOMAN DE MANERA PUNTUAL LOS TRATADOS INTERNACIONALES, LEYES Y REGLAMENTOS NACIONALES DE LA MATERIA, ES DECIR, FUNDAR Y MOTIVAR SUS RESOLUCIONES PRIVILEGIANDO LA IGUALDAD DE GÉNERO.
Evaluación	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PACTO, NOS COMPROMETIMOS MÁS CON ESTA PREMISA, A IMPARTIR UNA JUSTICIA PRONTA, EXPEDITA RESPETANDO LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES PERO SOBRE TODO LOS PACTOS EN EQUIDAD DE GÉNERO, QUE EN SU CASO A SUSCRITO ESTE TRIBUNAL.

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

Proyecto	DÍA NARANJA
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	18 DE MARZO DE 2014
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA
Contrapartes	PODER JUDICIAL DEL ESTADO Y TRIBUNALES ESPECIALIZADOS
Justificación	DIFUNDIR LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTRA DE MUJERES Y NIÑAS EN EL MUNDO, ATRAVÉS DE CONFERENCIAS, FOROS, PUBLICACIÓN CONSTANTE DE BANNERS EN NUESTRA PÁGINA WEB INSTITUCIONAL Y RED SOCIAL DE FACEBOOK, CREACIÓN DE CARTELES Y MAMPARAS EXPUESTAS EN DIVERSAS INSTITUCIONES, UNIVERSIDADES Y DEPENDENCIAS, ASÍ COMO LA EXPOSICIÓN DE MATERIAL AUDIOVISUAL Y ACTIVIDADES REALIZADAS LOS DÍAS 25 DE CADA MES.
Evaluación	POR MEDIO DE ESTAS ACTIVIDADES SE GENERA CONCIENCIA EN EL SERVIDOR PÚBLICO, CON EL OBJETIVO DE TENER UNA SOCIEDAD COMPROMETIDA CON LOS VALORES HUMANOS.

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.

Proyecto	DISTRIBUCIÓN DE TRÍPTICOS
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
Órgano impartidor de justicia que llevó a	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO

cabo la actividad	
Contrapartes	-----
Justificación	CONCIENTIZAR AL PERSONAL PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA Y PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL PROCURANDO QUE SEA APLICABLE DE IGUAL FORMA EN EL ÁMBITO FAMILIAR.
Evaluación	CON ELLO SE PERMITE DIFUNDIR LA CULTURA DE RESPETO HACIA LOS DEMÁS, PARA SER MEJORES SERES HUMANOS EN TODOS LOS ÁMBITOS DE NUESTRA VIDA COTIDIANA

Proyecto	TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO
Estatus	CONCLUIDO
Fecha inicio	08,13 Y 27 DE OCTUBRE DE 2014
Fecha término (real o programada)	27 DE OCTUBRE DE 2014.
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
Contrapartes	-----
Justificación	CONCIENTIZAR AL SERVIDOR PÚBLICO DE LA IMPORTANCIA DEL RESPETO, ARMONÍA EN NUESTRO ÁMBITO LABORAL Y A SU VEZ QUE DESARROLLEN SUS ACTIVIDADES DENTRO Y FUERA DE LA INSTITUCIÓN DE MANERA ARMÓNICA TOMANDO EN CUENTA LA IGUALDAD ENTRE AMBOS GÉNEROS.
Evaluación	HACER CONCIENCIA EN EL PERSONAL, PERO SOBRE TODO EL COMPROMISO QUE EXISTE DEL TRIBUNAL EN TEMAS DE INTERÉS Y RELEVANCIA

Proyecto	CONFERENCIA INTEGRACIÓN DE LOS VALORES HUMANOS, EMANCIPACIÓN DE LA MUJER A TRAVÉS DE LA HISTORIA
Estatus	CONCLUIDO
Fecha inicio	23 DE OCTUBRE DE 2014
Fecha término (real o programada)	23 DE OCTUBRE DE 2014
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA.
Contrapartes	-----
Justificación	QUE EL PERSONAL SE ENCUENTRE A LA VANGUARDIA EN TEMAS DE ACTUALIDAD QUE LES APORTEN HERRAMIENTAS TANTO EN SU VIDA PRIVADA COMO PROFESIONAL.
Evaluación	TEMAS QUE ESTÁN PERMEANDO DÍA A DÍA, POR LA

	IMPORTANCIA DEL MISMO, YA QUE MEDIANTE ESTAS ACTIVIDADES QUE SE REALICEN INCENTIVAMOS LAS INQUIETUDES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA SER MEJORES EN SU ÁREA LABORAL Y EN SU VIDA PRIVADA
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Proyecto	CONFERENCIAS: GÉNERO Y JUSTICIA E IGUALDAD DE GÉNERO Y VIDA COTIDIANA
Estatus	CONCLUIDO
Fecha inicio	23 Y 30 DE SEPTIEMBRE DE 2014
Fecha término (real o programada)	30 DE SEPTIEMBRE DE 2014
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA.
Contrapartes	-----
Justificación	COLABORAR CON LA REEDUCACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS MÁS VULNERABLES EN NUESTRA SOCIEDAD.
Evaluación	QUE EL PERSONAL SE ENCUENTRE A LA VANGUARDIA EN TEMAS DE ACTUALIDAD QUE LES APORTEN HERRAMIENTAS TANTO EN SU VIDA PRIVADA COMO PROFESIONAL

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.

Proyecto	-----
Estatus	-----
Fecha inicio	-----
Fecha término (real o programada)	-----
Público al que va dirigido	-----
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	-----
Contrapartes	-----
Justificación	-----
Evaluación	-----

E. PROMOVER INVESTIGACIONES SOBRE EL IMPACTO DEL GÉNERO EN EL ACCESO A LA JUSTICIA.

Proyecto	DIFUSIÓN EN MEDIOS OFICIALES DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	INDETERMINADO
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DE ESTE TRIBUNAL Y PÚBLICO EN GENERAL.

Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA.
Contrapartes	-----
Justificación	QUE LOS LECTORES SEPAN DE LA IMPORTANCIA QUE DEBE TENER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN CUANTO AL ACCESO A LA JUSTICIA Y COMPRENDAN QUE AMBOS GÉNEROS DEBEN TENER LAS MISMAS OPORTUNIDADES Y FACILIDADES PARA ACCEDER A ELLA.
Evaluación	LOS RETOS EN ESTA MATERIA SON ARDUOS, YA QUE TENEMOS QUE LUCHAR EN CONTRA DE PENSAMIENTOS, IDEAS, INCLUSO TRADICIONES DESIGUALES EN EL TEMA DE GÉNERO, PERO SABEMOS QUE CON TODAS LAS ACTIVIDADES PERMEAMOS EN SU CONCIENCIA PARA CAMBIAR A NUESTRAS GENERACIONES

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.

Proyecto	PLAN DE TRABAJO ANUAL, DESARROLLADO POR LA PRESIDENCIA Y LA UNIDAD DE CAPACITACIÓN DE ESTE TRIBUNAL
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL DEL TRIBUNAL.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
Contrapartes	-----
Justificación	QUE EL PERSONAL VAYA INTERACTUANDO CON TEMAS RELATIVOS A LA EQUIDAD DE GÉNERO, COMO PARTE DE SU FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL, DE MANERA QUE NO LO VEAN COMO UNA IMPOSICIÓN
Evaluación	CON EL COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA Y LA UNIDAD DE CAPACITACIÓN EN TURNO EN TEMAS DE IGUALDAD, AÑO CON AÑO SE INCLUYEN CON EL FIN DE INSISTIR EN EL PERSONAL EN QUE ESTOS TEMAS YA SON DE INTERÉS PÚBLICO Y QUE POR LO TANTO NUESTRO ÓRGANO IMPARTIDOR DE JUSTICIA NO PUEDE SER LA EXCEPCIÓN, COMPROMETIÉNDONOS EN SEGUIR GENERANDO ESTE TIPO DE ACTIVIDADES

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.

Proyecto	DISTRIBUCIÓN DE COMPILACIÓN (CD) DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL DE ESTE TRIBUNAL
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL.
Contrapartes	-----
Justificación	INCURSIONAR AL PERSONAL SOBRE LA RELACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LLEVARLO A LA PRACTICA EN EL ÁMBITO LABORAL.
Evaluación	CONOCER LA NORMATIVIDAD EXISTENTE EN EL TEMA, CON EL FIN DE APOYAR A LA APLICACIÓN DE LOS MISMOS EN TODA LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA DE ESTE TRIBUNAL

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.

Proyecto	COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y DISCIPLINA DE ESTE TRIBUNAL
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2012
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Contrapartes	CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
Justificación	ESTE ÓRGANO ES EL ENCARGADO DENTRO DE SUS ATRIBUCIONES DE SANCIONAR LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL QUE SE LLEGARAN A PRESENTAR EN LA INSTITUCIÓN.
Evaluación	ESTA COMISIÓN, DIO PASO FIRME DESDE SU CREACIÓN, ÓRGANO INTERNO CONFORMADO POR EL MAGISTRADO PRESIDENTE Y CONSEJEROS DEL

	PODER JUDICIAL DEL ESTADO, QUE PERMITE UN BALANCE EN SU ACTUAR ANTE PROBLEMÁTICAS QUE SE LLEGARAN ACOMETER EN ESTE TRIBUNAL
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- 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.**

Proyecto	PLAN DE TRABAJO ANUAL, UNIDAD DE CAPACITACIÓN DE ESTE TRIBUNAL
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
Contrapartes	-----
Justificación	LAS CAPACITACIONES SE LLEVAN A CABO EN LAS INSTALACIONES DE ESTE TRIBUNAL, YA QUE ELLO NOS PERMITE COMODIDAD Y ASÍ APROVECHAMOS EL TIEMPO NECESARIO PARA TALE ACTIVIDADES
Evaluación	EL AUGE DE ESTOS TEMAS HA IDO CRECIENDO DÍA A DÍA, YA QUE PROPICIAMOS UN AMBIENTE DE CORDIALIDAD ENTRE LOS ASISTENTES

- 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:

i. LA REORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS INTERNAS DE MODO TAL QUE PERMITA EL AJUSTE DE LA JORNADA LABORAL A LOS PARÁMETROS TEMPORALES LEGALMENTE PREVISTOS;

Proyecto	PLAN DE TRABAJO ANUAL, UNIDAD DE CAPACITACIÓN DE ESTE TRIBUNAL
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
Contrapartes	-----
Justificación	QUE LAS CAPACITACIONES DESARROLLADAS POR ESTA UNIDAD SE LLEVEN A CABO EN HORAS LABORABLES, A FIN DE NO INTERFERIR EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS DEL PERSONAL.
Evaluación	ESTA MEDIDA FUE ADOPTADA, PARA HACER MÁS ATRACTIVO EL TEMA Y ESTIMULAR LA ASISTENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, YA QUE SIENDO EN HORAS LABORABLES SE CONSIDERA PARTE DE LA ACTIVIDAD DE CADA UNO DE LOS ASISTENTES

ii. 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;

Proyecto	RESPETAR EL HORARIO LABORAL EN RELACIÓN A LA NORMATIVIDAD APLICABLE
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Contrapartes	-----
Justificación	CON LA FINALIDAD QUE EL HORARIO LABORAL SEA APROVECHADO AL MÁXIMO SE IMPLEMENTÓ UNA POLÍTICA DE RESTRINGIR CIERTAS PÁGINAS DE INTERNET, CON EL OBJETIVO QUE EL DESARROLLO LABORAL SEA EFICAZ Y GENERAR LAS ACTIVIDADES EN TIEMPO Y FORMA
Evaluación	LOS RETOS PARA ESTA MEDIDA FUE EN UN

	PRINCIPIO COMPLICADA POR LAS COSTUMBRES ADQUIRIDAS, PERO EL SERVIDOR PÚBLICO HA IDO RESPONDIENDO A LAS EXIGENCIAS DE LA SOCIEDAD, MEJORANDO SU ACTUAR EN TODOS SUS SENTIDOS
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- iii. 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;

Proyecto	-----
Estatus	-----
Fecha inicio	-----
Fecha término (real o programada)	-----
Público al que va dirigido	-----
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	-----
Contrapartes	-----
Justificación	-----
Evaluación	-----

- iv. LA ADOPCIÓN DE LICENCIAS DE PARENTALIDAD, Y LA EVALUACIÓN DE SU IMPACTO;

Proyecto	LICENCIA DE PATERNIDAD
Estatus	EN VIGENCIA
Fecha inicio	2012
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDA
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA
Contrapartes	PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA
Justificación	ESTABLECER LA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER SOBRE UNA BASE DE IGUALDAD Y GARANTIZAR, POR CONDUCTO DE ESTE TRIBUNAL Y DE OTRAS INSTITUCIONES

	PÚBLICAS LA PROTECCIÓN EFECTIVA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE CONTRA CUALQUIER ACTO DE DISCRIMINACIÓN.
Evaluación	ESTA MEDIDA FUE ADOPTADA POR ESTE TRIBUNAL, CON EL OBJETIVO DE QUE EXISTA LA IGUALDAD, RESPONSABILIDAD DE LOS PADRES, ESTA LICENCIA PROPORCIONA DÍAS HÁBILES AL TRABADOR PARA ESTAR CON SU MENOR HIJO Y ESPOSA.

V. 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;

Proyecto	CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL CENDIS DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	1988
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDA
Público al que va dirigido	PERSONAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA.
Contrapartes	PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA.
Justificación	CONTRIBUIR CON LA ECONOMÍA FAMILIAR DEL PERSONAL DEL PODER JUDICIAL OTORGANDO ESTOS SERVICIO DE MANERA GRATUITA.
Evaluación	CON ELLO PERMITE RESGUARDAR EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR, DANDO ATENCIÓN DE CALIDAD, CUIDANDO LA NORMATIVIDAD APLICABLE, LOS LINEAMIENTOS EXISTENTES, CON EL OBJETIVO DE ESTAR DENTRO DE LOS PARÁMETROS NACIONALES E INTERNACIONALES DE EDUCACIÓN, PARTE MEDULAR EN EL DESARROLLO DE TODO SER HUMANO

vi. 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;

Proyecto	-----
Estatus	-----
Fecha inicio	-----
Fecha término (real o programada)	-----
Público al que va dirigido	-----
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	-----
Contrapartes	-----
Justificación	-----

Evaluación	-----
------------	-------

- vii. 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;**

Proyecto	PERSONAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, PUEDE HACER USO DE DÍAS LIBRES, CON GOCE DE SUELDO.
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	VIGENTE
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Contrapartes	-----
Justificación	QUE LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL EN GENERAL PUEDAN HACER USO DE DÍAS LIBRES CON EL OBJETO DE ATENDER ASUNTOS DE CARÁCTER PERSONAL SIN AFECTAR SU INGRESO ECONÓMICO.
Evaluación	ESTA MEDIDA FUE ADOPTADA CON EL OBJETIVO DE APOYAR AL SERVIDOR PÚBLICO EN REALIZAR, ENFRENTAR SUS COMPROMISOS PERSONALES, FAMILIARES QUE POR RAZONES FUERA DE SUS ALCANCE NO PUEDA LLEVARLAS A CABO EN SUS HORAS O DÍAS LIBRES.

- viii. 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.**

Proyecto	-----
Estatus	-----
Fecha inicio	-----
Fecha término (real o programada)	-----
Público al que va dirigido	-----
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	-----
Contrapartes	-----
Justificación	-----
Evaluación	-----

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.

Proyecto	COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y DISCIPLINA; Y CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2012
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL DEL TRIBUNAL Y PÚBLICO EN GENERAL
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Contrapartes	CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE OAXACA
Justificación	DAR A CONOCER LAS CONSECUENCIAS Y SANCIONES QUE PUEDEN CONTRAER LOS ACTOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL, CON LA FINALIDAD DE ERRADICARLOS Y CREAR CONCIENCIA TANTO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS COMO EN EL PÚBLICO EN GENERAL.
Evaluación	ESTA COMISIÓN, DIO PASO FIRME DESDE SU CREACIÓN, ÓRGANOS INTERNO CONFORMADO POR MAGISTRADOS, CONSEJEROS DEL PODER JUDICIAL DE ESTADO, QUE PERMITE UN BALANCE EN SU ACTUAR ANTE PROBLEMÁTICAS QUE SE LLEGARAN A COMETER EN ESTE TRIBUNAL

J.3. DESARROLLAR POLÍTICAS ESPECÍFICAMENTE ORIENTADAS A LUCHAR CONTRA LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO. ESTAS POLÍTICAS INCLUIRÁN, AL MENOS:

- Í. 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;**

Proyecto	-----
Estatus	-----
Fecha inicio	-----
Fecha término (real o programada)	-----
Público al que va dirigido	-----
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	-----
Contrapartes	-----
Justificación	-----
Evaluación	-----

ii. 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;

Proyecto	REVISIÓN POR PARTE DE LA UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y EL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE ESTE TRIBUNAL, INFORMACIÓN QUE SE GENERA EN NUESTROS MEDIOS ELECTRÓNICOS OFICIALES, CUIDANDO LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL Y PÚBLICO EN GENERAL
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Contrapartes	-----
Justificación	CON EL OBJETIVO DE QUE TODA LA DOCUMENTACIÓN EN PROCESO SEA ADECUADA PARA NO INCURRIR EN LOS ESTEREOTIPOS.
Evaluación	ESTA MEDIDA SE ADOPTÓ PARA ESTAR EN CONDICIONES Y A LA ALTURA DE UNA JUSTICIA QUE DA PRIORIDAD A LA EQUIDAD DE GÉNERO, DANDO PASO FIRME A UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA MODERNA Y CON POLÍTICA DE CALIDAD QUE APUNTEN A UNA MEJORA CONTINUA

iii. LA ELIMINACIÓN DE CÓDIGOS DE VESTIMENTA ASOCIADOS A ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, Y

Proyecto	-----
Estatus	-----
Fecha inicio	-----
Fecha término (real o programada)	-----
Público al que va dirigido	-----
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	-----
Contrapartes	-----
Justificación	-----
Evaluación	-----

IV. 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.

Proyecto	SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL MEDIANTE CAPACITACIONES CONSTANTES PARA EVITAR TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2012
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Contrapartes	-----
Justificación	POR MEDIO DE LAS CAPACITACIONES SE PRETENDE LA ELIMINACIÓN DE TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN, ACTUALIZANDO AL PERSONAL EN ESTE TEMA, PARA IR ERRADICANDO CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA HACIA NUESTROS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE ESTE TRIBUNAL
Evaluación	LOS RETOS SON TEDIOSOS, PERO SABEMOS QUE CON CONSTANCIA LOGRAREMOS UN FIN SATISFACTORIO QUE LO VEREMOS REFLEJADO EN NUESTRA SOCIEDAD

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.

Proyecto	-----
Estatus	-----
Fecha inicio	-----
Fecha término (real o programada)	-----
Público al que va dirigido	-----
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	-----
Contrapartes	-----
Justificación	-----
Evaluación	-----

J.5. UTILIZAR LENGUAJE INCLUYENTE EN LA NORMATIVA INTERNA Y LOS DOCUMENTOS OFICIALES.

Proyecto	SENSIBILIZACIÓN
Estatus	VIGENTE
Fecha inicio	2012
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDO
Público al que va dirigido	PERSONAL DEL TRIBUNAL.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.
Contrapartes	-----
Justificación	QUE EL PERSONAL SE CONDUZCA CON ASERTIVIDAD EN CUANTO AL LENGUAJE UTILIZADO EN LA DOCUMENTACIÓN OFICIAL.
Evaluación	CON ESTA MEDIDA SE PRETENDE , ALCANZAR UNA IGUAL ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, YA QUE ESTAMOS INCENTIVANDO EL CAMBIO EN LA MANERA DE PENSAR UTILIZANDO LOS CALIFICATIVOS IDÓNEOS, PERO SOBRE TODO DARLE SU CORRESPONDIENTE LUGAR A CADA UNO DE ELLOS

K. APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LABOR DE QUIENES IMPARTEN JUSTICIA. (Esta medida implica enunciar las resoluciones que se han emitido con perspectiva de género)

Número de resolución	-----
Instancia en la que se emite la resolución	-----
Tipo de procedimiento	-----
Estatus	-----
Materia	-----
Derechos materia de análisis	-----
Órgano impartidor de justicia que emite la resolución	-----
Justificación de la aplicación de la perspectiva de género en la resolución	-----

L. COMPILAR E IDENTIFICAR SENTENCIAS O RESOLUCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA FINES DIAGNÓSTICOS, ESTADÍSTICOS Y DE FORMACIÓN. (Esta medida implica enunciar aquellos proyectos relativos a la identificación, evaluación, monitoreo y/o compilación de resoluciones que se han emitido con perspectiva de género)

Proyecto	-----
Estatus	-----
Fecha inicio	-----
Fecha término (real o programada)	-----
Público al que va dirigido	-----

Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	-----
Contrapartes	-----
Justificación	-----
Evaluación	-----

INDICADORES DE EVALUACIÓN 2015

Actividad	Tipo de Formación*	Número de actividades	Personal profesionalizado (más de 6 horas) en impartición de justicia con perspectiva de género y derechos humanos
I. Formación del personal jurisdiccional	1. Profesionalización (más de 6 horas)	6	45
	2. Capacitación (de 2 a 6 horas)		
	3. Sensibilización (menos de 2 horas)		
II. Formación del personal administrativo	1. Profesionalización (más de 6 horas)	6	35
	2. Capacitación (de 2 a 6 horas)		
	3. Sensibilización (menos de 2 horas)		
Actividad	Tipo de Actividades	Número de actividades	Objetivo de las actividades
III. Estrategias para impulsar políticas institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilización• Distribución de trípticos	2	CON ELLO SE PERMITE DIFUNDIR LA CULTURA DE RESPETO HACIA LOS DEMÁS, PARA SER MEJORES SERES HUMANOS EN TODOS LOS ÁMBITOS DE NUESTRA VIDA COTIDIANA
IV. Actividades de investigación**	<ul style="list-style-type: none">• compilación de leyes, tratados internacionales en materia de derechos humanos e igual de genero	1	CONOCER LA NORMATIVIDAD EXISTENTE EN EL TEMA, CON EL FIN DE APOYAR A LA APLICACIÓN DE LOS MISMOS EN TODA LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA DE ESTE TRIBUNAL
TOTAL:			

NÚMERO DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN*: Son las actividades de sensibilización y capacitación con perspectiva de género y derechos humanos que se realizan al interior del Apartado como conferencias, diplomados, cursos, etc.

NÚMERO DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN:** Son las actividades de investigación que se realizan al interior del Apartado relacionadas con perspectiva de género y derechos humanos como son los diagnósticos, las publicaciones, etc.

NOTA: Los cuadros que están marcados en color rojo y guiones, indica que no se generó actividad alguna.

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DEL QUINTO INFORME ANUAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

INSTRUCCIONES

PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO	
INSTRUCCIONES GENERALES	INFORMACIÓN POR ACCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> La información que se reporte corresponderá a las actividades llevadas a cabo por los órganos impartidores de justicia, en cumplimiento del Pacto. El formato está basado en las medidas para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia, delimitadas en el Capítulo IV del Pacto, cuyas reformas fueron aprobadas en la Novena Sesión Ordinaria del Comité, celebrada el 27 de junio de 2015. Las acciones llevadas a cabo deberán describirse en un máximo de media cuartilla por acción, de forma muy concreta. Tratándose de información reportada por los Comités Estatales de Seguimiento y Evaluación, se precisará el órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad. Para una mejor comprensión de los conceptos utilizados en el formato, se recomienda acudir al Capítulo II y III del Pacto, o bien consultar a la persona de contacto de la Secretaría Técnica del Comité de Seguimiento y Evaluación. Se sugiere que cuando lleve a cabo una acción en materia de igualdad de género, explicita que su realización responde a alguno de los compromisos asumidos en el Pacto. El tipo de letra es Arial 10, a espacio sencillo. 	ESTATUS. Para ser reportada, la actividad no tiene que haberse llevado a cabo o haber concluido, la planeación de la misma puede ser materia de reporte. En todo caso, deberá especificarse en qué etapa de ejecución se encuentra.
	FECHAS. De inicio y conclusión de la actividad.
	PÚBLICO AL QUE VA DIRIGIDO. Deberá especificarse a qué tipo de personal fue dirigida la acción y a qué objetivo dio cumplimiento.
	ÓRGANO IMPARTIDOR DE JUSTICIA. Indicar el órgano que llevó a cabo la actividad descrita.
	CONTRAPARTES. Especificar si la actividad se llevó a cabo de manera conjunta con otro órgano judicial, del Poder Legislativo, Ejecutivo, o bien con instancias de la sociedad civil, academia, organismos internacionales.
	JUSTIFICACIÓN. Explicar brevemente por qué la medida reportada implica la aplicación de la perspectiva de género.
	EVALUACIÓN (LOGROS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD). Para cada actividad implementada, se deberá señalar cuáles fueron los logros obtenidos y objetivos cumplidos. Es muy importante destacar los aprendizajes y obstáculos enfrentados en la realización de dicha actividad, de forma que la experiencia sirva como retroalimentación al resto de los órganos integrantes de los Apartados de la AMIJ.

QUINTO INFORME ANUAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN***

Órgano impartidor de justicia que presenta el informe	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Nombre del titular del órgano que presenta el informe	
Persona responsable del envío del informe:	Magda Zulema Mosri Gutiérrez
Correo electrónico de persona responsable del envío del informe:	zulema.mosri@tfjfa.gob.mx
Fecha de entrega del informe:	Noviembre de 2015

*** *Tratándose de informe presentado por los Comités Estatales de seguimiento y Evaluación del Pacto, los datos de identificación son los siguientes:*

Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del Pacto del Estado de:	
Órganos que integran el Comité Estatal:	
Nombre de las personas que integran el Comité Estatal:	
Nombre de la persona representante del Comité Estatal:	
Órganos que reportan acciones para el informe:	
Órgano responsable del envío del informe:	
Correo electrónico de persona responsable del envío del informe:	
Fecha de entrega:	

ES NECESARIO GENERAR TANTAS TABLAS POR INCISO COMO PROYECTOS SE HAYAN REALIZADO EN EL PERIODO

A. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE PLANEACIÓN, REFORMA Y MODERNIZACIÓN JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA.

Proyecto	Formulación de precedentes y tesis en materia de perspectiva de género.
Estatus	Cumplido
Fecha inicio	11 de mayo de 2015
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	A todo el personal jurisdiccional y administrativo del Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna

Justificación	Invitación a elaborar tesis en la materia de perspectiva de género
Evaluación	Permite que el personal se involucre en los temas relacionados a la perspectiva de género, creando conciencia y logrando la sensibilización de los mismos. Asimismo se da cumplimiento a los compromisos asumidos por el Pacto.

Proyecto	Inclusión de un banner permanente en la página electrónica del Tribunal.
Estatus	En proceso
Fecha inicio	12 de diciembre de 2014
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	A todo el personal jurisdiccional y administrativo
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Permite difundir las actividades realizadas por éste órgano jurisdiccional en materia de igualdad de género y ambientes laborales libres de violencia, así como la publicación de documentos e investigaciones relacionado con los temas competencia de la Comisión y el cumplimiento al Pacto.
Evaluación	Se ha desarrollado el diseño de la página.

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

Proyecto	Comisión para la Igualdad de Género
Estatus	Concluida
Fecha inicio	24 de abril de 2014
Fecha término (real o programada)	Indefinida
Público al que va dirigido	24 de abril de 2014
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Tener un órgano especializado en materia de género responsable de incorporar la perspectiva de género y promover ambientes laborales libres de violencia.
Evaluación	Desde su creación se ha incrementado la participación del público en las actividades que coordina esta instancia, además de que

	las Salas Regionales y Metropolitanas han adoptado medidas para promover la igualdad de género a solicitud de este órgano colegiado.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

Proyecto	Cuestionarios de Cultura Institucional para la Igualdad
Estatus	Concluida
Fecha inicio	3 noviembre de 2014
Fecha término (real o programada)	14 noviembre de 2014
Público al que va dirigido	Personal del TFJFA
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Instituto Nacional de las Mujeres
Justificación	Identificar las desigualdades y formas de discriminación que pudieran estar presentes en la cultura institucional, para delinear las medidas y acciones conducentes a generar un ambiente propicio para la igualdad.
Evaluación	Se obtuvo valiosa información que permitirá orientar las medidas y acciones del tribunal.

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.

Proyecto	Diseño de un instrumento que permita medir la percepción socio-laboral de todo el personal.
Estatus	Concluido
Fecha inicio	19 de octubre de 2014
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	Personal del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna

Justificación	Es preciso conocer la percepción del personal respecto a sus ambientes laborales, en materia de género y violencia, para establecer medidas que permitan al Tribunal cumplir con los compromisos asumidos en el Pacto y contribuir a consolidar un clima organizacional favorable.
Evaluación	La Comisión para la Igualdad de Género aplicó un instrumento para medir la percepción socio-laboral en el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa previsto en la Norma (NMX-R-025SCFI-2012) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a partir de los requerimientos que establece la Norma Mexicana de Mujeres y Hombres. Actualmente se han aplicado 199 cuestionarios en 4 Salas Regionales.

E. PROMOVER INVESTIGACIONES SOBRE EL IMPACTO DEL GÉNERO EN EL ACCESO A LA JUSTICIA.

Proyecto	Por conducto de la Presidencia del Tribunal, se extendió una invitación para colaborar con artículos de su auditoría en materia de perspectiva de género.
Estatus	Cumplido
Fecha inicio	30 de enero de 2015
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	Personal administrativo y jurisdiccional del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Mediante la publicación y difusión de los documentos se incentivarán las investigaciones en este tema
Evaluación	Con la participación del personal administrativo y jurisdiccional se logra la sensibilización y la impartición de justicia libre de discriminación por condición de género. Asimismo se da cumplimiento a los compromisos asumidos por el Pacto.

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.

Proyecto	Publicación de relatoría de las intervenciones de los expositores del Seminario de Justicia con Perspectiva de Género
Estatus	Cumplido
Fecha inicio	30 de enero de 2015
Fecha término (real o programada)	3 de marzo 2015
Público al que va dirigido	Personal Jurisdiccional y Administrativo del Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Hacer accesible al público mayor información sobre la Campaña Naranja y el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
Evaluación	Se publicó el mes de marzo en el Foro del 2014 en la revista Praxis de este Tribunal.

Proyecto	Curso virtual “Derechos Humanos y Control de Convencionalidad”.
Estatus	Vigente
Fecha inicio	31 de agosto de 2015
Fecha término (real o programada)	14 de noviembre de 2015
Público al que va dirigido	Personal Jurisdiccional y Administrativo del Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Suprema Corte de Justicia de la Nación, Instituto Nacional de las Mujeres y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres – ONU Mujeres.
Justificación	Fortalecer la formación del personal jurisdiccional del Tribunal sobre los Derechos Humanos y el control de convencionalidad.
Evaluación	Participaron 160 personas del Tribunal, con ello se logra la sensibilización y la impartición de justicia libre de discriminación.

Proyecto	Taller de Lenguaje Incluyente
Estatus	Cumplido
Fecha inicio	2 de junio de 2015
Fecha término (real o programada)	3 de junio de 2015
Público al que va dirigido	A todo el personal Jurisdiccional y Administrativo del Tribunal

Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Justificación	Promover el lenguaje incluyente entre el personal del Tribunal para que lo incorporen en su trabajo y actividades cotidianas como un mecanismo más para promover la igualdad de género.
Evaluación	Se ha logrado transformar la cultura a favor de la igualdad y equidad de género. Asistieron 43 personas, quienes participaron en las dinámicas con entusiasmo y responsabilidad.

Proyecto	Programa “Formación de promotoras y promotores por la igualdad y no discriminación”.
Estatus	Vigente
Fecha inicio	4 de agosto de 2015
Fecha término (real o programada)	6 de agosto de 2015
Público al que va dirigido	Personal del TFJFA
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)
Justificación	Los asistentes interesados podrán fungir como capacitadores del resto del personal de las salas del Tribunal que así lo requieran.
Evaluación	Se cuenta con personas capacitadas por el propio Tribunal para promover un cambio de conciencia en las Salas Regionales y Metropolitanas. Asistieron 22 personas.

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.

Proyecto	Conferencias “Comisión para la Igualdad de Género del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa” y “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”
Estatus	Concluida
Fecha inicio	5 de junio de 2015

Fecha término (real o programada)	5 de junio de 2015
Público al que va dirigido	Personal jurisdiccional y administrativo de la Sala Regional de Occidente
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Permite difundir las actividades realizadas por éste órgano jurisdiccional en materia de igualdad de género y para promover ambientes laborales libres de violencia.
Evaluación	Se logra un acercamiento más directo con el personal que requiera de ayuda o información referente a los temas responsabilidad de la Comisión para la Igualdad de Género.

Proyecto	Conferencias “La Comisión para la Igualdad de Género y Prevención de la Violencia Laboral” y “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”.
Estatus	Concluida
Fecha inicio	25 de septiembre de 2015
Fecha término (real o programada)	25 de septiembre de 2015
Público al que va dirigido	Personal jurisdiccional y administrativo de la Primera Sala Regional del Noroeste I.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Permiten difundir las actividades realizadas por éste órgano jurisdiccional en materia de igualdad de género y para promover ambientes laborales libres de violencia.
Evaluación	Se recibió información útil de las y los asistentes sobre temas responsabilidad de la Comisión para la Igualdad 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.

Proyecto	Realización de actividades varias para promover temas vinculados con derechos humanos, prevención de la violencia laboral, perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres, y el movimiento solidario “HeForShe” o la campaña “Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres”.
Estatus	Vigente

Fecha inicio	25 de noviembre de 2014
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	Personal del TFJFA
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Mediante la participación activa del personal, se ha logrado involucrarlos y concientizarlos para que actúen de forma positiva ante conductas que atenten contra la dignidad de quienes laboran en el Tribunal, como lo son el hostigamiento y acoso laboral y/o sexual. Asimismo, cada persona que ingresa a laborar al Tribunal suscribe la carta compromiso en materia de perspectiva de género, con lo cual se cumple el Pacto.
Evaluación	Hemos tenido amplia participación del personal del Tribunal, quienes pese a la intensa carga de trabajo han manifestado su interés en las actividades promovidas por la Comisión, tan es así que a la fecha se han incorporado más de 250 servidores públicos, de 19 salas y otras unidades administrativas, al movimiento solidario "HeForShe".

Proyecto	Suscripción del Compromiso institucional mediante el cual se facultó a la Comisión para la Igualdad de Género para conocer de asuntos relacionados con la prevención de la violencia contra las mujeres, y contra cualquier otra actitud nociva que tenga como objeto menoscabar los derechos y la dignidad de las personas.
Estatus	Cumplido
Fecha inicio	25 de noviembre de 2014
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	Personal jurisdiccional y administrativo el Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Para erradicar la violencia laboral, principalmente aquella dirigida a las mujeres, se consideró necesario tener una instancia que conozca de estas conductas y facilite, mediante recomendaciones, la resolución de éstas en un estricto respeto a los derechos de las personas y de las facultades disciplinarias de la Junta de

	Gobierno y Administración y el Pleno del Tribunal.
Evaluación	El Tribunal refrenda su compromiso institucional de crear conciencia y adoptar medidas contra una de las transgresiones más generalizadas de los derechos humanos.

- 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.**

Proyecto	Se solicitó incorporar en las Salas Regionales y Metropolitanas del Tribunal, al menos 3 actividades en las que se aborden temas vinculados con derechos humanos, prevención de la violencia laboral, perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres.
Estatus	En proceso
Fecha inicio	12 de agosto de 2015
Fecha término (real o programada)	31 de diciembre de 2015.
Público al que va dirigido	Personal del TFJFA
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Instancias Federales y Locales
Justificación	Fomentar que en cada Sala Regional y Metropolitana, de acuerdo con sus características, se promuevan tareas de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género.
Evaluación	Se recibieron actividades de 22 salas, 19 regionales y 3 metropolitanas. Fue un excelente ejercicio porque cada Sala demostró con creatividad y entusiasmo que no obstante la gran carga de trabajo, les parece un tema importante al que le dedicaron su esfuerzo.

- 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:

i. LA REORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS INTERNAS DE MODO TAL QUE PERMITA EL AJUSTE DE LA JORNADA LABORAL A LOS PARÁMETROS TEMPORALES LEGALMENTE PREVISTOS;

Proyecto	En trabajos preparatorios.
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

ii. 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;

Proyecto	En trabajos preparatorios
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

iii. 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;

Proyecto	Acciones para apoyar personas con discapacidad TFJFA
Estatus	En planeación.
Fecha inicio	19 de noviembre

Fecha término (real o programada)	Indefinida
Público al que va dirigido	Todo público, es protocolo
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Instituto para la Integración al Desarrollo de las personas con Discapacidad.
Justificación	En atención al Pacto para Incorporar la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, A.C.
Evaluación	El objetivo es adoptar recomendaciones para facilitar el acceso al trabajo a personas con discapacidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada una de ellas.

IV. LA ADOPCIÓN DE LICENCIAS DE PARENTALIDAD, Y LA EVALUACIÓN DE SU IMPACTO;

Proyecto	Licencia de parentalidad
Estatus	En proceso
Fecha inicio	12 de diciembre de 2014
Fecha término (real o programada)	Indefinida
Público al que va dirigido	Al personal masculino que labora en el Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Facilitar a los trabajadores del Tribunal ejercer con mayor plenitud la crianza, cuidado y atención de sus hijos, involucrándose íntegramente en sus primeros cuidados.
Evaluación	Mediante esta acción se permitirá tanto 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.

V. 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;

Proyecto	Brindar un apoyo económico a las madres y padres de familia para el pago de guarderías.
Estatus	En proceso
Fecha inicio	4 de septiembre de 2015
Fecha término (real o programada)	Indefinida
Público al que va dirigido	Personal del TFJFA
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Como parte de los compromisos asumidos en el Pacto, se busca apoyar a las madres y padres que laboran en el Tribunal y que tienen responsabilidades de crianza, a fin de que sus hijos cuenten con los cuidados pertinentes.
Evaluación	Propiciar escenarios en los que las mujeres y hombres desarrollen actividades profesionales, aun cuando tengan a su cargo responsabilidades de crianza.

vi. 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;

Proyecto	Acciones en materia de Medicina Preventiva y Salud Reproductiva.
Estatus	Vigente
Fecha inicio	4 de septiembre de 2015
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	Servidores públicos que laboran en el Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Se han llevado a cabo jornadas de salud en el periodo 2014-2015 relativas a la detección temprana de enfermedades crónico-degenerativas.
Evaluación	Se ha logrado promover la salud mediante la realización de diversas jornadas gratuitas en beneficio de los servidores públicos del Tribunal.

Proyecto	Dentro de las instalaciones de este recinto, se cuenta con dos doctoras y un doctor que atienden al personal jurisdiccional y administrativo.
Estatus	Permanente

Fecha inicio	Permanente
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	Personal del TFJFA
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Otorgar atención médica al personal del TFJFA
Evaluación	El personal del Tribunal acude a recibir los servicios médicos cuando lo requiere, lo cual da cuenta de su confianza en éstos

- vii. 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;**

Proyecto	Otorgamiento de hasta 10 días económicos al año.
Estatus	Vigente
Fecha inicio	25 de febrero de 2015 (fecha que se aprobaron las Condiciones Generales de Trabajo).
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	Personal de base del Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Sindicato de Trabajadores del Tribunal
Justificación	Se busca fortalecer el compromiso del Tribunal con sus trabajadoras y trabajadores, a efecto de que cuenten con la posibilidad de atender sus responsabilidades personales y familiares en cumplimiento de lo previsto en el pacto.
Evaluación	A partir de su implementación, el personal de base del Tribunal cuenta con la certeza de que puede atender sus compromisos personales y familiares, sin que esto afecte su permanencia en el empleo.

- viii. 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.**

Proyecto	El Tribunal cuenta con espacio para que el personal pueda traer sus propios alimentos y consumirlos en condiciones de higiene y disponibilidad.
Estatus	Vigente
Fecha inicio	Permanente
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	A todo el personal del Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Con estos espacios se brinda al personal la oportunidad de hacer un uso más efectivo de su tiempo durante la jornada laboral.
Evaluación	Se ha logrado que el personal haga un uso efectivo de su tiempo en 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.

Proyecto	Elaboración de Lineamientos para resolver casos de violencia laboral: discriminación, acoso laboral y hostigamiento o acoso sexual.
Estatus	En proceso
Fecha inicio	14 de febrero de 2015
Fecha término (real o programada)	Indefinida
Público al que va dirigido	A todo el personal del Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Contar con un mecanismo para dar atención a los casos de discriminación, acoso laboral y hostigamiento o acoso sexual que se presenten en el Tribunal para brindar un tratamiento que cumpla con lo previsto en las Leyes y en los Tratados Internacionales, para garantizar los derechos de los involucrados.
Evaluación	Se diseñó un proyecto de lineamientos y actualmente se encuentra en revisión de la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal.

J.3. DESARROLLAR POLÍTICAS ESPECÍFICAMENTE ORIENTADAS A LUCHAR CONTRA LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO. ESTAS POLÍTICAS INCLUIRÁN, AL MENOS:

i. 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;

Proyecto	Fomento de la contratación de personal femenino
Estatus	Vigente
Fecha inicio	Permanente
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	Mujeres interesadas en laborar en el Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Brindar mayores oportunidades a las mujeres para que puedan desarrollarse profesionalmente en el Tribunal.
Evaluación	El 55.74% de la plantilla del Tribunal está compuesta por mujeres.

ii. 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;

Proyecto	Difusión de la “Guía Técnica para el Uso de un Lenguaje Incluyente en las Comunicaciones” del Tribunal Electoral del Distrito Federal y el “Manual para el uso no sexista el lenguaje” del Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
Estatus	Vigente
Fecha inicio	16 de abril de 2015
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	A todo el personal del Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	CONAPRED
Justificación	Tiene el fin de impulsar en quienes trabajan en este Tribunal, una mejor comprensión y conocimiento de los elementos que forman parte del lenguaje cotidiano y de los componentes que fomentan la discriminación, la desigualdad entre los géneros o que promueven los roles y estereotipos tradicionales atribuidos a mujeres y hombres.

Evaluación	Se promueve el uso del lenguaje libre de estereotipos de género.
------------	------------------------------------------------------------------

Proyecto	Revisión de boletines en fechas: 11 de noviembre de 2014, 10 de diciembre de 2014 y 9 de abril de 2015.
Estatus	Cumplido
Fecha inicio	16 de abril de 2015
Fecha término (real o programada)	23 de Abril 2015
Público al que va dirigido	Secretaría Operativa de Administración y Dirección General de Comunicación Social
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Tiene el propósito de no usar el género masculino como universal en la normativa interna y documentos oficiales, ya que para visibilizar a las mujeres es conveniente no usar el masculino como genérico. Asimismo se da cumplimiento a las acciones previstas en el Pacto.
Evaluación	Se promueve el uso del lenguaje incluyente en los boletines y documentos oficiales.

iii. LA ELIMINACIÓN DE CÓDIGOS DE VESTIMENTA ASOCIADOS A ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, Y

Proyecto	Proporcionar uniformes al personal operativo y de enlace que laboran en el Tribunal.
Estatus	Se realiza anualmente
Fecha inicio	Agosto de 2015
Fecha término (real o programada)	Septiembre de 2015
Público al que va dirigido	Personal operativo y de enlace que labora en el Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Apoyar la economía del personal del Tribunal, otorgándoles vestimenta formal para el desarrollo de sus actividades, permitiéndoles en todo momento elegir, particularmente a las mujeres, la prenda que les resulta más cómoda entre falda y pantalón, acorde con los compromisos del Pacto.
Evaluación	Se ha logrado apoyar la economía del personal y brindarles comodidad para el desarrollo de sus actividades laborales, Se destaca que el Tribunal no cuenta con

	códigos de vestimenta asociados a estereotipos de género.
--	-----------------------------------------------------------

IV. 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.

Proyecto	Publicación en el sitio de internet del Tribunal de infografía acerca del "Lenguaje Incluyente".
Estatus	Temporal
Fecha inicio	Junio de 2015
Fecha término (real o programada)	30 días
Público al que va dirigido	Público en general y personal del TFJFA
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Promover la eliminación de expresiones discriminatorias.
Evaluación	Se ha logrado evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje al familiarizar al personal del Tribunal con las estrategias no sexistas que posee la lengua española, así como auxiliar en la erradicación paulatina y permanente del sexismo lingüístico en las comunicaciones escritas, verbales, visuales y gestuales de las personas servidoras públicas del Tribunal.

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.

Proyecto	En trabajos preparatorios, tomando como base que el 55.74% de la plantilla del Tribunal está compuesta por mujeres
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	

Justificación	
Evaluación	

J.5. UTILIZAR LENGUAJE INCLUYENTE EN LA NORMATIVA INTERNA Y LOS DOCUMENTOS OFICIALES.

Proyecto	Difusión de “Guía Técnica para el Uso de un Lenguaje Incluyente en las Comunicaciones” del Tribunal Electoral del Distrito Federal y el “Manual para el uso no sexista el lenguaje” del Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
Estatus	Vigente
Fecha inicio	16 de abril de 2015
Fecha término (real o programada)	Permanente
Público al que va dirigido	A todo el personal del Tribunal
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	CONAPRED
Justificación	Tiene el propósito de no usar el género masculino como universal en la normativa interna y documentos oficiales, ya que para visibilizar a las mujeres es conveniente no usar el masculino como genérico. Asimismo se da cumplimiento a las acciones previstas en el Pacto.
Evaluación	Se promueve el uso del lenguaje libre de estereotipos de género.

Proyecto	Lenguaje incluyente en los perfiles de puestos, manuales e organización y contratos de honorarios.
Estatus	En proceso
Fecha inicio	27 de abril de 2015
Fecha término (real o programada)	Indefinida
Público al que va dirigido	Sindicato Nacional de Trabajadores del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa y Junta de Gobierno y Administración.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Eliminar paulatinamente el uso del género masculino como universal en los perfiles de puestos del Tribunal para visibilizar a las mujeres.
Evaluación	Se pretende reconocer igualitariamente a mujeres y hombres.

K. APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LABOR DE QUIENES IMPARTEN JUSTICIA. (*Esta medida implica enunciar las resoluciones que se han emitido con perspectiva de género*)

Número de resolución	En trabajos preparatorios de la estadística respectiva.
Instancia en la que se emite la resolución	
Tipo de procedimiento	
Estatus	
Materia	
Derechos materia de análisis	
Órgano impartidor de justicia que emite la resolución	
Justificación de la aplicación de la perspectiva de género en la resolución	

L. COMPILAR E IDENTIFICAR SENTENCIAS O RESOLUCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA FINES DIAGNÓSTICOS, ESTADÍSTICOS Y DE FORMACIÓN. (*Esta medida implica enunciar aquellos proyectos relativos a la identificación, evaluación, monitoreo y/o compilación de resoluciones que se han emitido con perspectiva de género*)

Proyecto	Incorporar la “Perspectiva de Género” como categoría de búsqueda para la organización de las sentencias en el Sistema de administración de expedientes interno.
Estatus	En proceso
Fecha inicio	3 de junio de 2015
Fecha término (real o programada)	Indefinida
Público al que va dirigido	Personal Jurisdiccional del TFJFA
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa
Contrapartes	Ninguna
Justificación	Facilitar al personal jurisdiccional la búsqueda de proyectos y tesis con perspectiva de género, en los sistemas y bases de datos del Tribunal.
Evaluación	La Presidencia del Tribunal recibió la propuesta.

INDICADORES DE EVALUACIÓN 2015

Actividad	Tipo de Formación*	Número de actividades	Personal profesionalizado (más de 6 horas) en impartición de justicia con perspectiva de género y derechos humanos
I. Formación del personal jurisdiccional	1. Profesionalización (más de 6 horas)	1	164 personas se encuentran tomando el Curso de “Derechos Humano y Control de Convencionalidad” de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con duración de 11 semanas (110 horas aproximadamente).
	2. Capacitación (de 2 a 6 horas)	2	1) Talleres presenciales sobre el uso del lenguaje no sexista, Impartido por INMUJERES, con duración de 8 horas en total. 2) Formación de promotores y promotoras por la igualdad y la no discriminación impartido por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), con duración de 9 horas.
	3. Sensibilización (menos de 2 horas)	10	7 conferencias y 3 presentaciones de cine-debate, cada una con una duración aproximada de hora y media.
II. Formación del personal administrativo	1. Profesionalización (más de 6 horas)		
	2. Capacitación (de 2 a 6 horas)	2	1) Talleres presenciales sobre el uso del lenguaje no sexista, Impartido por INMUJERES, con duración de 8 horas en total. 2) Formación de promotores y promotoras por la igualdad y la no

			discriminación impartido por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), con duración de 9 horas.
	3. Sensibilización (menos de 2 horas)	10	1) 7 conferencias y 3 presentaciones de cine debate, cada una con una duración aproximada de hora y media.
Actividad	Tipo de Actividades	Número de actividades	Objetivo de las actividades
III. Estrategias para impulsar políticas institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1) Licencia de parentalidad 2) Lineamientos para resolver casos de violencia laboral: discriminación, coso laboral y hostigamiento o coso sexual en el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.	2	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con una licencia de parentalidad logrando que tanto mujeres como hombres compartan obligaciones familiares. - Contar con un mecanismo alternativo para la resolución de casos de violencia laboral.
IV. Actividades de investigación**	Protocolos de investigación y papeles de trabajo	2	Realizar un planteamiento científico correcto y su respectiva solución.
TOTAL:		15	

NÚMERO DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN*: Son las actividades de sensibilización y capacitación con perspectiva de género y derechos humanos que se realizan al interior del Apartado como conferencias, diplomados, cursos, etc.

NÚMERO DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN:** Son las actividades de investigación que se realizan al interior del Apartado relacionadas con perspectiva de género y derechos humanos como son los diagnósticos, las publicaciones, etc.

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DEL QUINTO INFORME ANUAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

QUINTO INFORME ANUAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Órgano impartidor de justicia que presenta el informe	Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México (TRICAEM)
Nombre del titular del órgano que presenta el informe	Mgdo. Lic. Miguel Angel Terrón Mendoza Presidente del Consejo de la Justicia Administrativa y del TRICAEM
Persona responsable del envío del informe:	Mgda. M. en D. María Teresa Hernández Suárez Presidenta de la Comisión de Equidad de Género del TRICAEM
Correo electrónico de persona responsable del envío del informe:	terehs2014@hotmail.com hersuate1@yahoo.com.mx
Fecha de entrega del informe:	25-Noviembre-2015

A. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE PLANEACIÓN, REFORMA Y MODERNIZACIÓN JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA.

Proyecto	CRITERIOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA ADMINISTRATIVA
Estatus	EN EJECUCIÓN
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO DEL TRICAEM
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Contrapartes	NO HAY
Justificación	CUMPLIR CON LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 1° CONSTITUCIONAL QUE OBLIGA A LAS AUTORIDADES A PROMOVER, RESPETAR Y GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA PROPIA CARTA MAGNA, ASÍ COMO SU INTERPRETACIÓN CONFORME A LOS

	CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR MÉXICO Y QUE PROHÍBE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN DE N MATERIA DE GÉNERO.
Evaluación	SE HAN EMITIDO DIEZ SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SALA SUPERIOR. PARA LOGRAR LO ANTERIOR, SE HA SENSIBILIZADO Y CAPACITADO AL PERSONAL JURÍDICO QUE INTEGRA EL TRIBUNAL A TRAVÉS DE CURSOS, PLÁTICAS Y ANÁLISIS DEL PROTOCOLO PARA SENTENCIAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. NO HA SIDO FÁCIL LLEVAR A CABO DICHA SENSIBILIZACIÓN, SENTENCIAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FIJAR CRITERIOS, PERO SE HA AVANZADO AL RESPECTO.

Proyecto	VISITAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Estatus	PLANEACIÓN
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	2017
Público al que va dirigido	PRESIDENCIA, SECCIONES DE LA SALA SUPERIOR , SALAS REGIONALES Y PERSONAL JURÍDICO DEL TRICAEM
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	COMISIÓN DE EQUITAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Contrapartes	NO HAY
Justificación	DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 64 AL 66 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE ESTE ÓRGANO JURISDICCIONAL, EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO, REALIZA CUATRO VISITAS A CADA UNA DE LAS SECCIONES DE LA SALA SUPERIOR Y A LAS SALAS REGIONALES, EN LAS QUE LLEVA A CABO UNA REVISIÓN A CADA UNA DE ESTAS ÁREAS. SE PROCURA QUE LAS LABORES QUE REALIZAN LAS SALAS SE ENCUENTRE AL DÍA Y SE REVISAN VARIOS ASPECTOS DEL TRABAJO JURISDICCIONAL REALIZADO POR EL TRIBUNAL; UNO DE LOS LOGROS, ES EL NÚMERO DE SENTENCIAS DICTADAS, POR LO QUE SE DECIDIÓ INCLUIR UN RUBRO A REVISAR COMO LO SON LAS SENTENCIAS DICTADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, CON LA FINALIDAD DE ESTIMULAR Y SEGUIR SENSIBILIZANDO AL PERSONAL JURÍDICO EN ESTA IMPORTANTE ACCIÓN.
Evaluación	LA PRIMERA VISITA QUE SE INCLUIRÁ LA REVISIÓN DE ESTE IMPORTANTE ASPECTO, SE LLEVARÁ A CABO EN DICIEMBRE DE 2015, POR LO QUE PODRÁ EVALUAR UNA VEZ QUE HAYA

	TRANSCURRIDO POR LO MENOS MEDIO AÑO DE SU APLICACIÓN, Y EVALUAR EL INCREMENTO EN EL NÚMERO DE LAS SENTENCIAS QUE SE DICTAN TOMANDO EN CONSIDERACIÓN CRITERIOS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Proyecto	COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO
Estatus	REALIZADA
Fecha inicio	2013
Fecha término (real o programada)	INDEFINIDA
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM CIUDADANOS Y AUTORIDADES ESTATALES Y MUNICIPALES QUE INTERVIENEN EN LOS ASUNTOS QUE TIENE COMPETENCIA ESTE TRIBUNAL
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	PLENO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Contrapartes	NO HAY
Justificación	CONTRIBUIR A LA CREACIÓN DE UNA CULTURA EN LA QUE SE RESPETE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LO LABORAL Y EN LO JURISDICCIONAL.
Evaluación	PARA REALIZAR ESTA IMPORTANTE TAREA, SE TRABAJA EN LA SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL DEL TRIBUNAL, QUE SE HA IDO SUMANDO A ESTE IMPORTANTE PROYECTO, PARTICIPANDO EN CONFERENCIAS Y CAPACITACIÓN CONSTANTE RESPECTO A ESTE TEMA. EXISTE ADEMÁS MAYOR PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO POR PARTE DEL PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO.

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.

Proyecto	
Estatus	

Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

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.

Proyecto	DIAGNÓSTICO DE LABORES, DOMICILIOS DEL PERSONAL CON HIJOS MENORES DE 10 AÑOS
Estatus	EN EJECUCIÓN
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	2015
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	PRESIDENCIA DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	EN ÓRGANOS JURISDICCIONALES COMO EL TRICAEM, QUE TIENE DISTRIBUIDAS LAS SECCIONES DE LA SALA SUPERIOR Y SUS SALAS REGIONALES, EN LAS PRINCIPALES ZONAS DEL ESTADO DE MÉXICO, SE DEBE LLEVAR A CABO UN DIAGNÓSTICO QUE PERMITA IDENTIFICAR LA DISTANCIA ENTRE EL CENTRO DE TRABAJO Y EL DOMICILIO PARTICULAR DEL SERVIDOR PÚBLICO; CON LA FINALIDAD DE ACERCAR EN LO POSIBLE AL PERSONAL A SU DOMICILIO; PRIORIZANDO LOS CASOS CUANDO EL SERVIDOR PÚBLICO CUENTE CON HIJOS MENORES DE 10 AÑOS Y DE ESTA MANERA CON EL ACERCAMIENTO SE LOGRE TENER UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA.
Evaluación	ESTE DIAGNÓSTICO DEBE HACERSE CADA AÑO, SIN EMBARGO EN EL ÚLTIMO QUE SE REALIZÓ, SE CONSIDERA QUE EL PERSONAL DEL TRIBUNAL SE ENCONTRABA CORRECTAMENTE DISTRIBUIDO PARA REALIZAR SUS LABORES.

E. PROMOVER INVESTIGACIONES SOBRE EL IMPACTO DEL GÉNERO EN EL ACCESO A LA JUSTICIA.

Proyecto	REVISTAS Y GACETA DEL TRIBUNAL CON TEMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO
Estatus	SE LLEVARON A CABO.
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	2015
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL TEMA DE EQUIDAD DE GÉNERO E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA.
Evaluación	SE PUBLICÓ UNA EDICIÓN ESPECIAL DE LA GACETA DEL TRICAEM, DENOMINADA “EQUIDAD DE GÉNERO”, EN DONDE PARTICIPARON CON INTERESANTES ENSAYOS JURÍDICOS Y REFLEXIONES DEL TEMA, LAS MAGISTRADAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO, ASÍ COMO LA DIRECTORA DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN.

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.

Proyecto	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN “ÉTICA LEGALIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO”.
Estatus	EN EJECUCIÓN.
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	HASTA QUE EL PERSONAL SE ENCUENTRE DEBIDAMENTE SENSIBILIZADO CON LOS CRITERIOS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN MATERIA JURISDICCIONAL Y EN EL AMBIENTE LABORAL.
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	SE DEBE LLEVAR A CABO LA CAPACITACIÓN

	TANTO AL PERSONAL JURÍDICO COMO AL ADMINISTRATIVO DE ESTE TRIBUNAL, EN FORMA PERMANENTE, A EFECTO DE LOGRAR SENSIBILIZARLO E IDENTIFICARLO CON LOS TEMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO, TANTO EN SU AMBIENTE LABORAL, COMO EN LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL.
Evaluación	<p>SE HA LOGRADO UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y COMPROMETIDA DEL PERSONAL, QUIEN PARTICIPA DE FORMA ACTIVA EN LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN QUE LLEVAMOS A CABO CON RESPECTO A ESTE TEMA COMO LAS CONFERENCIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TRANSFORMACIÓN HACIA UNA NUEVA CULTURA DE SERVICIO. ➤ SÉ UN CAMPEÓN DE LA VIDA. ➤ TRABAJO EN EQUIPO. ➤ LAS 7 CUMBRES. <p>Y EL FORO “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA”, EN EL QUE SE IMPARTIERON DOS CONFERENCIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA, QUE DISERTÓ LA CONSEJERA JURÍDICA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, DRA. LUZ MARÍA ZARZA DELGADO. ➤ LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA PAZ, QUE DISERTÓ EL DR. HÉCTOR HERNÁNDEZ TIRADO, EX CONSEJERO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO.

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.

Proyecto	CURSOS EN LÍNEA.
Estatus	EN EJECUCIÓN.
Fecha inicio	2014

Fecha término (real o programada)	2017
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO DEL TRICAEM.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO LA SENSIBILIZACIÓN, DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN SON MUY IMPORTANTES, POR LO QUE CONSIDERAMOS QUE HAY QUE UTILIZAR TODOS LOS MEDIOS A NUESTRO ALCANCE, ENTRE ELLOS LOS TECNOLÓGICOS, PARA LLEVAR A CABO ACTIVIDADES QUE NOS AYUDEN A MEJORAR LA COMPRENSIÓN Y PERCEPCIÓN DE ESTE TEMA ENTRE NUESTRO PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO.
Evaluación	EL PERSONAL JURÍDICO, HA PRESENCIADO UNA CONFERENCIA EN LÍNEA: <ul style="list-style-type: none"> ➤ PROTOCOLO PARA SENTENCIAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, QUE DISERTÓ EL MAESTRO SANTIAGO CORCUERA CABEZUT. LAS MAGISTRADAS DE LA PRIMERA SECCIÓN DEL LA SALA SUPERIOR, PARTICIPAN EN EL CURSO EN LÍNEA: <ul style="list-style-type: none"> ➤ “FORTALECIMIENTO DE LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD”, DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Proyecto	CONFERENCIA SOBRE CRITERIOS DE EQUIDAD DE GÉNERO.
Estatus	EN EJECUCIÓN.
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	2017
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO DEL TRICAEM.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	ES PRIORITARIO ACTUALIZAR AL PERSONAL JURÍDICO DEL TRIBUNAL RESPECTO DE CRITERIOS RELATIVOS AL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE EQUIDAD DE

	GÉNERO.
Evaluación	LOS MAGISTRADOS Y PERSONAL DIRECTIVO DEL TRIBUNAL ACUDIERON A LA CONFERENCIA RELACIONADA CON CRITERIOS DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DEL SEGUNDO CIRCUITO, IMPARTIDA POR LA MAGISTRADA JULIA MARÍA DEL CARMEN GARCÍA GONZÁLEZ. EN ESTA REUNIÓN SE ANALIZARON CRITERIOS DE EQUIDAD DE GÉNERO, DESTACANDO LOS ACTOS DE INFRACCIONES DE TRÁNSITO, LLEVADOS A CABO POR LAS AGENTES DE SEGURIDAD PÚBLICA Y TRÁNSITO.

Proyecto	UNIFICACIÓN DE CRITERIOS.
Estatus	EJECUTADO.
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	2015
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO DEL TRICAEM.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	ES MENESTER TENER AL PERSONAL JURÍDICO DEL TRIBUNAL ACTUALIZADO EN MATERIA DE CRITERIOS RELATIVOS AL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE EQUIDAD DE GÉNERO.
Evaluación	EN LOS MESES DE JUNIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE DE ESTE AÑO, SE REALIZARON REUNIONES JURÍDICAS DE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS CON EL PERSONAL DE LAS TRES SECCIONES DE LA SALA SUPERIOR Y LAS SALAS REGIONALES DEL TRIBUNAL, DESTACANDO LA INCLUSIÓN DE TEMAS RELACIONADOS CON LA ÉTICA, LA LEGALIDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, PARTICULARIZANDO EN EL DICTADO DE SENTENCIAS CON PERSPECTIVA 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.

Proyecto	ACUERDO PARA CREAR Y PRESERVAR UNA AMBIENTE DE PAZ LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
Estatus	EN EJECUCIÓN.
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	2017
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	FOMENTAR EL RESPETO PLENO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES Y LA IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.
Evaluación	LO ANTERIOR HA PERMITIDO DESARROLLAR UNA CULTURA DE PAZ CON PERSPECTIVA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL TRIBUNAL, LO CUAL SE ENCUENTRA ÍNTIMAMENTE VINCULADO CON LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, PROMOViendo SU AUTONOMÍA Y UNA REPRESENTACIÓN EQUITATIVA EN TODOS LOS NIVELES DE TOMA DE DECISIONES.

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.

Proyecto	MUJERES PROTAGONISTAS DE LA EQUITAD DE GÉNERO.
Estatus	SE HA EJECUTADO.
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	2015

Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM Y PÚBLICO EN GENERAL.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	<p>MARGARITA LUNA RAMOS, MINISTRA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.</p> <p>ISIS ÁVILA MUÑOZ, PRESIDENTA HONORARIA DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE MÉXICO.</p> <p>DIVA HADAMIRA GASTÉLUM BAJO, PRESIDENTA DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y SENADORA DE LA LXII Y LXIII LEGISLATURAS DEL SENADO DE LA REPÚBLICA.</p> <p>MARÍA ELENA BARRERA TAPIA, SENADORA Y SECRETARIA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA LXII LEGISLATURA EN EL SENADO DE LA REPÚBLICA.</p> <p>ANA GABRIELA GUEVARA ESPINOZA, SENADORA DE LA LXII LEGISLATURA DE LA REPÚBLICA.</p> <p>LUZ MARÍA ZARZA DELGADO, CONSEJERA JURÍDICA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO.</p> <p>LORENA CRUZ SÁNCHEZ, PRESIDENTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.</p> <p>MARÍA DEL CARMEN ALANÍS FIGUEROA, MAGISTRADA DE LA SALA SUPERIOR DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.</p> <p>MÓNICA MACCISE DUHAYE, TITULAR DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.</p> <p>GABRIELA MARÍA CHAÍN CASTRO, MAGISTRADA DE LA SALA REGIONAL DEL NOROESTE III DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA.</p> <p>ANA ROSA MIRANDA NAVA, MAGISTRADA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL ESTADO DE MÉXICO.</p> <p>BELEM GUERRERO MÉNDEZ, SECRETARIA DEL DEPORTE DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL DEL ESTADO DE MÉXICO.</p> <p>ANA ARTAZCÓZ COLOMO, ORIENTADORA</p>

	<p>EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO DE NAVARRA.</p> <p>MARÍA TERESA HERNÁNDEZ SUÁREZ, MAGISTRADA DE LA PRIMERA SECCIÓN Y PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO.</p> <p>INSTITUTO MEXIQUENSE DE CULTURA.</p> <p>MUSEO DE LA ACUARELA.</p> <p>ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL MUSEO DE LA ACUARELA DEL ESTADO DE MÉXICO.</p>
Justificación	SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD MEXIQUENSE DESDE EL PUNTO DE VISTA TEÓRICO Y ARTÍSTICO CON RESPECTO AL TEMA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.
Evaluación	<p>SE LLEVÓ A CABO UNA REVISTA TITULADA “MUJERES PROTAGONISTAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO” CON LA CONTRIBUCIÓN DE ARTÍCULOS DE ALGUNAS DE LAS MUJERES MÁS IMPORTANTES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO Y JURISDICCIONAL DEL PAÍS, QUE SE HAN ENCAMINADO A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN SUS LABORES.</p> <p>SE REALIZÓ UN CONCURSO DE PINTURA EN ACUARELA CON EL TEMA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO CON OBRAS DE ARTISTAS MEXIQUENSES, PARTICIPANDO UN TOTAL DE TREINTA Y UN OBRAS, LLEVANDO A CABO LAS EXPOSICIONES “MUJERES EN LA EQUIDAD DE GÉNERO”, QUE SE LLEVARON A CABO EN TOLUCA Y EN EL VALLE DE MÉXICO.</p>

Proyecto	DODECAEDRO POR LA EQUIDAD DE GÉNERO.
Estatus	SE HA EJECUTADO.
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	2015
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM Y PÚBLICO EN GENERAL.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	NO HAY
Justificación	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DEL TRIBUNAL

	CON RESPECTO A LOS TEMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD LABORAL, A TRAVÉS DE UN MEDIO INNOVADOR Y DE FÁCIL ASIMILACIÓN.
Evaluación	SE LLEVÓ A CABO EL DISEÑO DE UN DODECAEDRO, QUE CONTIENE LOS PRINCIPALES LOGROS DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y EL RESUMEN DEL DERECHO HUMANO A LA EQUIDAD DE GÉNERO.

Proyecto	PROGRAMA HE FOR SHE.
Estatus	EN EJECUCIÓN.
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	2015
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	ONU MUJERES.
Justificación	LOS INTEGRANTES DE ESTE TRIBUNAL DEL SEXO MASCULINO TAMBIÉN SE HAN COMPROMETIDO CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES A FAVOR DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E HICIERON PATENTE SU DECISIÓN A TRAVÉS DE LA INCLUSIÓN DEL TRIBUNAL AL PROGRAMA “HE FOR SHE”.
Evaluación	LOS INTEGRANTES DEL PLENO DE LA SALA SUPERIOR APROBARON LA SUSCRIPCIÓN POR PARTE DE ESTE ÓRGANO JURISDICCIONAL AL PROGRAMA “HE FOR SHE” QUE ONU MUJERES LLEVA A CABO.

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:

- i. LA REORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS INTERNAS DE MODO TAL QUE PERMITA EL AJUSTE DE LA JORNADA LABORAL A LOS PARÁMETROS TEMPORALES LEGALMENTE PREVISTOS;

Proyecto	
----------	--

Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

- ii. 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;

Proyecto	NUEVO HORARIO CON RESPONSABILIDAD Y RESULTADOS EN SUS LABORES.
Estatus	EN EJECUCIÓN.
Fecha inicio	2013
Fecha término (real o programada)	NO TIENE TÉRMINO, YA QUE SE TRATA DE LA CREACIÓN DE MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL TRIBUNAL.
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	PLENO DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO A SOLICITUD DE LA COMISIÓN DE EQUITAD DE GÉNERO.
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	BRINDARLE A LOS SERVIDORES PÚBLICOS UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA CON SU FAMILIA, A CAMBIO DE REALIZAR SUS LABORES CON MAYOR RESPONSABILIDAD Y ESmero SIN DESCUIDARLAS, SIEMPRE QUE LAS CARGAS DE TRABAJO LO PERMITAN.
Evaluación	SE REFORMÓ EL ARTÍCULO 5 DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO, A EFECTO DE QUE EL HORARIO DE ESTE TRIBUNAL SE REDUCE DE LAS 9:00 A LAS 18:00 HORAS, AL AHORA VIGENTE DE LAS 9:00 A LAS 16:00 HORAS, LO CUAL HA IMPACTADO DE MANERA POSITIVA EN EL PERSONAL, QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDO CON NUESTRA LABOR Y SIN DESCUIDAR SUS TAREAS

	CUBRE UN HORARIO QUE LE PERMITE TENER UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA CON SU FAMILIA.
--	---------------------------------------------------------------------------------

- iii. 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;

Proyecto	
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

- iv. LA ADOPCIÓN DE LICENCIAS DE PARENTALIDAD, Y LA EVALUACIÓN DE SU IMPACTO;

Proyecto	LICENCIA DE PATERNIDAD
Estatus	EJECUTADO
Fecha inicio	2012
Fecha término (real o programada)	NO TIENE TÉRMINO YA QUE ES UN DERECHO QUE SE LE CONCEDE A LOS PADRES DE FAMILIA QUE LABORAN EN EL TRIBUNAL.
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	PARA GARANTIZAR UNA POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO, EN LA QUE NO SOLAMENTE LAS MADRES DE FAMILIA GOZAN DE DERECHOS, SINO TODOS LOS INTEGRANTES DE LA FAMILIA Y DESDE LUEGO LOS PADRES.
Evaluación	SE REFORMÓ EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRIBUNAL EL 10 DE MAYO DE 2012, PARA ESTABLECER A FAVOR DE SUS

	<p>SERVIDORES PÚBLICOS EL DERECHO DE LICENCIA DE PATERNIDAD, OTORGÁNDOLES 10 DÍAS DE LICENCIA, CON LA FINALIDAD DE QUE CONVIVA CON SU HIJO EN SUS PRIMEROS DÍAS DE NACIDO Y SE REALICE EL ACOPLAMIENTO DE LA FAMILIA CON EL RECIÉN NACIDO CON TODOS SUS INTEGRANTES Y NO SOLAMENTE CON LA MADRE.</p> <p>ESTA REFORMA, DESDE LUEGO HA TENIDO UN IMPACTO POSITIVO EN LAS FAMILIAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, QUIENES HAN VENIDO SOLICITANDO QUE SE LES OTORQUE ESTE BENEFICIO.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- v. 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;**

Proyecto	
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

- vi. 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;**

Proyecto	ACTIVIDADES DE SALUD, ASISTENCIA PSICOLÓGICA Y ASESORÍA JURÍDICA.
Estatus	SE EJECUTÓ.
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	2014
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE

	MÉXICO. CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL.
Justificación	CUIDAR LA SALUD FÍSICA Y EMOCIONAL DEL PERSONAL DEL TRIBUNAL.
Evaluación	SE LLEVARON A CABO TRES JORNADAS DE SALUD CON LA UNIDAD MÓVIL DEL INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO EN LAS SEDES DE LA SALA SUPERIOR DE ESTE TRIBUNAL EN TOLUCA, TLALNEPANTLA Y ECATEPEC. SE LLEVARON A CABO TRES JORNADAS DE ASESORÍA PSICOLÓGICA Y JURÍDICA CON LA CONFERENCIA DE “EMPODERAMIENTO DE LA MUJER” POR PARTE DE LA UNIDAD MÓVIL DEL CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL EN LAS MISMAS SEDES.

Proyecto	CAMPAÑA DE DETECCIÓN OPORTUNA DE OSTEOPOROSIS.
Estatus	SE EJECUTÓ.
Fecha inicio	2015
Fecha término (real o programada)	2015
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DEL TRICAEM.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	DR. MARCO ULISES ALBARRÁN SEGURA, MÉDICO INTERNISTA.
Justificación	CUIDAR LA SALUD FÍSICA DEL PERSONAL DEL TRIBUNAL.
Evaluación	SE LLEVARON A CABO ESTUDIOS DE DENSITOMETRÍA ÓSEA EN FORMA GRATUITA AL PERSONAL.

- vii. 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;**

Proyecto	
Estatus	

Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

viii. 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.

Proyecto	
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

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 DICHS CASOS.

Proyecto	MEDIADORES REPRESENTANTES DE LA EQUIDAD DE GÉNERO
Estatus	EN EJECUCIÓN
Fecha inicio	2013
Fecha término (real o programada)	HASTA EN TANTO ESTE TRIBUNAL CUENTE CON PERSONAL CON RESPETO A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN SU ÁMBITO LABORAL.
Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DE ESTE TRIBUNAL.
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	NO HAY.
Justificación	SE BUSCA CREAR UN PUENTE EFECTIVO DE COMUNICACIÓN ENTRE LA COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL Y SU

	PERSONAL JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO, PARA CONTAR CON UN MECANISMO QUE EFICIENTE PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRIBUNAL, A TRAVÉS DE LA PAZ Y LA APLICACIÓN DE LOS MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, CUYO CONOCIMIENTO POSEEN LOS INTEGRANTES DE LA DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN DE ESTE TRIBUNAL.
Evaluación	LA DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN DE ESTE TRIBUNAL CUENTA CON UN MEDIADOR-CONCILIADOR EN CADA SECCIÓN DE LA SALA SUPERIOR Y EN CADA SALA REGIONAL DE ESTE TRIBUNAL, QUIENES ADEMÁS DE COMUNICAR AL PERSONAL DE ESTE TRIBUNAL DE LOS EVENTOS QUE REALIZA LA COMISIÓN DE EQUITAD DE GÉNERO, SIRVEN PARA COMUNICAR A LA MISMA LAS QUEJAS QUE CON RESPECTO A ESTE TEMA, TENGA EL PERSONAL DE ESTE TRIBUNAL Y A SOLUCIONARLAS A TRAVÉS DEL DIÁLOGO Y LA CONCERTACIÓN.

J.3. DESARROLLAR POLÍTICAS ESPECÍFICAMENTE ORIENTADAS A LUCHAR CONTRA LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO. ESTAS POLÍTICAS INCLUIRÁN, AL MENOS:

- i. 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;**

Proyecto	
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

ii. 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;

Proyecto	
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

iii. LA ELIMINACIÓN DE CÓDIGOS DE VESTIMENTA ASOCIADOS A ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, Y

Proyecto	
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

iv. 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.

Proyecto	
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	

Evaluación	
------------	--

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.

Proyecto	PARIDAD EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA.
Estatus	EN EJECUCIÓN
Fecha inicio	2014,2015
Fecha término (real o programada)	HASTA EN TANTO ESTE TRIBUNAL FUNCIONE EN AUTOMÁTICO CON RESPETO A LA EQUIDAD DE GÉNERO TANTO EN SU ÁMBITO JURISDICCIONAL, COMO EN SU ÁMBITO LABORAL.
Público al que va dirigido	MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS DEL TRICAEM
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.
Contrapartes	NO HAY.
Justificación.	<p>HASTA ANTES DE LA CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO EN ESTE TRIBUNAL, HABÍA TRES MAGISTRADAS POR LO QUE ERA NECESARIO EQUILIBRAR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES JUZGADORAS EN MATERIA ADMINISTRATIVA EN LA ENTIDAD</p> <p>HASTA ESTE AÑO CASI SE HA LOGRADO LA PARIDAD CON RESPECTO AL NÚMERO DE MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS EN EL TRIBUNAL, YA QUE SE HA LOGRADO QUE ESE NÚMERO ASCIENDA A NUEVE MAGISTRADAS EN ESTE AÑO 2015.</p> <p>ASIMISMO CONTAMOS CON UNA SECRETARIA GENERAL DEL PLENO, UNA DIRECTORA Y UNA JEFA DE UNIDAD.</p>
Evaluación	LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN ESTE RUBRO SON MUY IMPORTANTES, YA QUE A NIVEL NACIONAL SOMOS EL ÚNICO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO QUE CUENTA CON PARIDAD DE GÉNERO CON RESPECTO AL NÚMERO DE MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS.

	<p>DEBE RECONOCERSE EN ESTE IMPORTANTE LOGRO QUE EL SEÑOR GOBERNADOR DEL ESTADO DE MÉXICO, DR. ERUVIEL ÁVILA VILLEGAS, HA SIDO QUIEN HA CONTRIBUIDO, EN PRIMER LUGAR CON EL NOMBRAMIENTO DE MUJERES EN ESTE IMPORTANTE CARGO Y ASIMISMO APOYANDO A ESTE TRIBUNAL PARA QUE SE REALICEN CONCURSOS EN LOS QUE PARTICIPA NUESTRO PERSONAL JURÍDICO Y DIRECTIVO, PARA LOGRAR OBTENER ESTE IMPORTANTE CARGO.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

J.5. UTILIZAR LENGUAJE INCLUYENTE EN LA NORMATIVA INTERNA Y LOS DOCUMENTOS OFICIALES.

Proyecto	
Estatus	
Fecha inicio	
Fecha término (real o programada)	
Público al que va dirigido	
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	
Contrapartes	
Justificación	
Evaluación	

K. APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LABOR DE QUIENES IMPARTEN JUSTICIA.
(Esta medida implica enunciar las resoluciones que se han emitido con perspectiva de género)

Número de resolución	R.R.416/2013
Instancia en la que se emite la resolución	TERCERA SECCIÓN DE LA SALA SUPERIOR
Tipo de procedimiento	JUICIO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Estatus	CONCLUIDO, SE DECRETÓ QUE CAUSÓ EJECUTORIA LA SENTENCIA DE AMPARO.
Materia	ADMINISTRATIVA
Derechos materia de análisis	RESPONSABILIDADES
Órgano impartidor de justicia que emite la resolución	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Justificación de la aplicación de la perspectiva de género en la resolución	APLICACIÓN EN UN ASUNTO DE RESPONSABILIDADES DEL ARTÍCULO 19 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Y LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS

	<p>HUMANOS AL RESOLVER EL CASO ATALARIFO Y NIÑAS VS CHILE.</p> <p>EN ESTA SENTENCIA SE PRIVILEGIA EL DERECHO DE LOS PACIENTES MÉDICOS DE CUALQUIER SEXO Y EDAD, EN ESTE CASO ESPECIALMENTE A LOS RECIÉN NACIDOS, A RECIBIR DE LOS MÉDICOS UN TRATO CÁLIDO, TRADUCIDO EN UNA ATENCIÓN CORDIAL, AFECTUOSA Y HUMANA.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Número de resolución	R.R.610/2014
Instancia en la que se emite la resolución	TERCERA SECCIÓN DE LA SALA SUPERIOR
Tipo de procedimiento	JUICIO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Estatus	CONCLUIDO
Materia	ADMINISTRATIVA
Derechos materia de análisis	CUERPOS POLICIALES
Órgano impartidor de justicia que emite la resolución	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Justificación de la aplicación de la perspectiva de género en la resolución	<p>EN LA SENTENCIA RESPECTIVA, SE ORDENA RESTITUIR A UNA POLICÍA EN SU ADSCRIPCIÓN ORIGINAL, YA QUE SE PROTEGIÓ EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD, YA QUE LA AFECTACIÓN QUE SE REALIZÓ SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL PARTICULAR, SE SUSCITA CON UN IMPACTO DESPROPORCIONADO, PUES ADEMÁS DE AFECTARLO EN EL ASPECTO ECONÓMICO, SE LE DAÑA EN SU ENTORNO PERSONAL, PUES CON SU ASIGNACIÓN A LA NUEVA ADSCRIPCIÓN SE LE OBLIGA A ESTAR MÁS ALEJADO Y AUSENTE DE SU NÚCLEO FAMILIAR, SUSTENTÁNDOSE EN LOS ARTÍCULOS 6, 7 Y 15 DEL PACTO DE SAN SALVADOR QUE RECONOCE EL TRABAJO COMO UN MEDIO PARA OBTENER UNA VIDA DIGNA Y DECOROSA, ASÍ COMO EL DERECHO DE CONSTRUIR Y PROTEGER UNA FAMILIA.</p>

Número de resolución	R.R.808/2014
Instancia en la que se emite la resolución	TERCERA SECCIÓN DE LA SALA SUPERIOR
Tipo de procedimiento	JUICIO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Estatus	CONCLUIDO
Materia	ADMINISTRATIVA
Derechos materia de análisis	RESPONSABILIDADES
Órgano impartidor de justicia que emite la resolución	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Justificación de la aplicación de la	LA DEMANDADA REMOVIÓ AL ACTOR DE SU

perspectiva de género en la resolución	<p>CARGO, YA QUE SE PRESENTARON QUEJAS POR PARTE DE DOS MUJERES QUE MANIFESTARON QUE DICHA PERSONA LES HIZO TOCAMIENTOS INDEBIDOS E INCLUSO ABUSO SEXUAL, ABUSANDO DE SU CARGO CUANDO ERAN LLEVADAS A LAS GALERAS POR EL ACTOR.</p> <p>DURANTE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LA DEMANDADA OMITIÓ EL DESAHOGO DE UNA PROBANZA, SIN EMBARGO SE PONDERÓ EL DERECHO A UNA EFECTIVA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA DE LAS VÍCTIMAS, CON APOYO EN EL ARTÍCULO 5.2 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.</p>
----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Número de resolución	R.R.87/2015
Instancia en la que se emite la resolución	PRIMERA SECCIÓN DE LA SALA SUPERIOR
Tipo de procedimiento	JUICIO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Estatus	CONCLUIDO
Materia	ADMINISTRATIVA
Derechos materia de análisis	RESPONSABILIDADES
Órgano impartidor de justicia que emite la resolución	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Justificación de la aplicación de la perspectiva de género en la resolución	<p>SE REALIZÓ UNA DENUNCIA POR PARTE DE UNA SEÑORA DE INTENDENCIA EN CONTRA DE UN SERVIDOR PÚBLICO, EN EL QUE LA CONTRALORÍA RESPECTIVA DETERMINÓ AMONESTARLO, POR LO QUE EL SERVIDOR PÚBLICO DEMANDÓ A LA CONTRALORÍA A TRAVÉS DEL JUICIO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.</p> <p>SE DETERMINÓ QUE SE DEBIÓ LLAMAR A JUICIO EN PRIMERA INSTANCIA A LA DENUNCIANTE COMO TERCERA INTERESADA, SUSTENTÁNDOSE EN EL DERECHO HUMANO DE LA MUJER A TENER UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.</p>

Número de resolución	R.R.169/2015
Instancia en la que se emite la resolución	PRIMERA SECCIÓN DE LA SALA SUPERIOR
Tipo de procedimiento	JUICIO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Estatus	CONCLUIDO
Materia	ADMINISTRATIVA
Derechos materia de análisis	DERECHO DE PETICIÓN
Órgano impartidor de justicia que emite la resolución	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Justificación de la aplicación de la	EN UN ASUNTO DE DERECHO DE PETICIÓN,

perspectiva de género en la resolución	EN EL QUE LA AUTORIDAD NEGABA A LA PARTICULAR LOS DOCUMENTOS DE SU FALLECIDO CONCUBINO PARA RECLAMAR LA PENSIÓN ANTE EL ISSEMYM, SE LE OBLIGÓ A LA AUTORIDAD A PROVEER DICHOS DOCUMENTOS A LA ACTORA Y A TERCEROS, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN SU CONDICIÓN VULNERABLE COMO VIUDA, SU IMPOSIBILIDAD DE CONSEGUIR DICHA DOCUMENTACIÓN POR OTRO MEDIO Y SU PELIGRO DE SUPERVIVENCIA, CON APOYO EN LO ESTABLECIDO POR LA CONVENCION BELEM DO PARÁ EN SUS ARTÍCULOS 2, 6 Y 7.
----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Número de resolución	R.R.319/2015
Instancia en la que se emite la resolución	PRIMERA SECCIÓN DE LA SALA SUPERIOR
Tipo de procedimiento	JUICIO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Estatus	CONCLUIDO
Materia	ADMINISTRATIVA
Derechos materia de análisis	DERECHO DE LOS CONTRIBUYENTES
Órgano impartidor de justicia que emite la resolución	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Justificación de la aplicación de la perspectiva de género en la resolución	SE PONDERÓ EL ESTADO DE VULNERABILIDAD DE LA ACTORA QUE MANIFIESTA A LA AUTORIDAD FISCAL POR SER DIVORCIADA Y NO CONTAR CON UN EMPLEO REMUNERATIVO Y A PESAR DE ELLO SE LE FINCA UNA CUANTIFICACIÓN DE UN CRÉDITO FISCAL MAL SUSTENTADA, CON APOYO EN LO ESTABLECIDO POR LA CONVENCION BELEM DO PARÁ EN SUS ARTÍCULOS 2, 6 Y 7.

- L. COMPILAR E IDENTIFICAR SENTENCIAS O RESOLUCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA FINES DIAGNÓSTICOS, ESTADÍSTICOS Y DE FORMACIÓN. *(Esta medida implica enunciar aquellos proyectos relativos a la identificación, evaluación, monitoreo y/o compilación de resoluciones que se han emitido con perspectiva de género)***

Proyecto	SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
Estatus	EN EJECUCIÓN.
Fecha inicio	2014
Fecha término (real o programada)	NO SE TIENE PROGRAMADO QUE CONCLUYA ESTE PROGRAMA, HASTA QUE ESTE TRIBUNAL DICTE SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Público al que va dirigido	PERSONAL JURÍDICO DEL TRICAEM
Órgano impartidor de justicia que llevó a cabo la actividad	TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
Contrapartes	NO HAY
Justificación	RESPECTO AL ARTÍCULO 1° CONSTITUCIONAL Y AL DERECHO HUMANO A LA EQUIDAD DE GÉNERO CONTEMPLADO EN EL CITADO ARTÍCULO Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR MÉXICO.
Evaluación	SE HA ESTADO CAPACITANDO Y SENSIBILIZANDO AL PERSONAL JURÍDICO DEL TRIBUNAL CON RESPECTO A ESTE TEMA. SE HAN DICTADO 10 SENTENCIAS EN ESTE SENTIDO POR LO QUE SE DEBE INSISTIR EN LA SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL JURÍDICO.

INDICADORES DE EVALUACIÓN 2015

Actividad	Tipo de Formación*	Número de actividades	Personal profesionalizado (más de 6 horas) en impartición de justicia con perspectiva de género y derechos humanos
I. Formación del personal jurisdiccional	1. Profesionalización (más de 6 horas)	1	2 Magistradas
	2. Capacitación (de 2 a 6 horas)	5	Todo el personal
	3. Sensibilización (menos de 2 horas)	2	Todo el personal
II. Formación del personal administrativo	1. Profesionalización (más de 6 horas)		
	2. Capacitación (de 2 a 6 horas)	5	Todo el personal
	3. Sensibilización (menos de 2 horas)	2	Todo el personal
Actividad	Tipo de Actividades	Número de actividades	Objetivo de las actividades
III. Estrategias para impulsar políticas institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y	Pláticas y conferencias	8	Sensibilizar y capacitar al personal del Tribunal con criterios de equidad de género, para aplicarlos en su ámbito personal y laboral y en caso del personal jurídico, aprenda a incluir estos criterios en

hombres.			las sentencias que proyecta.
IV. Actividades de investigación**	Elaboración de publicaciones	2	Se elaboró el libro “Mujeres Protagonistas de la Equidad de Género”, con la participación de mujeres influyentes a nivel nacional en los ámbitos político y jurisdiccional, a efecto de transmitir su mensaje de superación y logro de metas en este ámbito. Edición especial de la Gaceta del Tribunal, intitulada “Equidad de Género”, en la que varios artículos suscritos por las integrantes de la Comisión de Equidad de Género abordaron este tema, para sensibilizar al personal con respecto al mismo, en sus tareas laborales y jurisdiccionales.
TOTAL:		10	

NÚMERO DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN*: Son las actividades de sensibilización y capacitación con perspectiva de género y derechos humanos que se realizan al interior del Apartado como conferencias, diplomados, cursos, etc.

NÚMERO DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN:** Son las actividades de investigación que se realizan al interior del Apartado relacionadas con perspectiva de género y derechos humanos como son los diagnósticos, las publicaciones, etc.

Décima Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto

2016

XII 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

Comisión para la Igualdad de Género del Tribunal Federal de Justicia Administrativa

Marzo – Septiembre



Tribunal Federal de
Justicia Administrativa



Comisión Para la Igualdad de Género

2016

Acciones

Seis Sesiones Ordinarias

5 solicitudes de intervención atendidas

Diversas conferencias en Salas Regionales foráneas y metropolitanas del TFJA

- Se ha informado de 23 actividades emprendidas.

Día Internacional de la Mujer: Homenaje póstumo a la Dra. Dolores Heduán Virués

- Invitadas e invitados especiales:
 - Dra. Leticia Bonifaz Alfonso, Directora General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
 - Senadora Yolanda de la Torre Valdez
 - Diputada Martha Sofía Tamayo Morales
 - Magistrado Armando I. Maitret Hernández
 - C.P.C. Rosa María Cruz Lesbros
 - Lic. Iván Rueda Heduán



Día Internacional de la Mujer: Homenaje póstumo a la Dra. Dolores Heduán Virués



Conmemoración del Día Mundial del Arte

- Invitadas e invitados especiales:
 - Dra. Yasmin Esquivel Mossa, Presidenta del Tribunal de lo Contencioso Administrativo de la Ciudad de México
 - Diputada Sara Paola Galico Pérez, de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Cámara de Diputados
 - Lic. Arturo Kemchs Dávila, Director de la Fundación Arte Down México A.C.
 - C. P. C. Rosa María Cruz Lesbros, Presidenta del Colegio de Contadores Públicos de México
 - Magistrada María del Carmen Carreón Castro, del Tribunal Electoral del Distrito Federal
 - Mtra. Rosa María Burillo Velasco, Presidenta de la Asociación de Artistas Plásticos de México



Conmemoración del Día Mundial del Arte



Conmemoración del Día Mundial del Arte

- Expresiones artísticas del personal del TFJA



Conmemoración del Día Mundial del Arte

Exposición Temática "Igualdad y Color"



Conferencias Salas Regionales

Abril 2016

Sala Regional de Oriente

Conferencia en materia de igualdad y ambientes libres de violencia

- Impartida por Blanca Laura Olliver Palacios, Jueza Segundo de lo Familiar en el Estado de Puebla Salas Regionales de Oriente



Conferencias Salas Regionales

Abril 2016

Conferencia en materia de igualdad y ambientes libres de violencia

- Impartida por José Fausto Gutiérrez Ramírez, Subdelegado de Prestaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado



Sala Regional de Oriente

Conferencias Salas Regionales

Abril 2016

Sala Regional de Oriente

Conferencia en materia de igualdad y ambientes libres de violencia

- Impartida por Lic. Ana María Rojas Ley, del Instituto Poblano de las Mujeres, del refugio CENTRO DE PROTECCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA (CEPROMUVIC) y encargada de la Casa de Atención y Servicios para Mujeres en situación de violencia
- Lic. Patricia Reyes Sánchez, Asesora Jurídica del Instituto Poblano de las Mujeres



Conferencias Salas Regionales

Mayo 2016

Sala Regional del Golfo

“El divorcio y la equidad de género”

- José Manuel De Alba De Alba, Director del Instituto de la Judicatura Federal extensión Xalapa y Magistrado del Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Séptimo Circuito

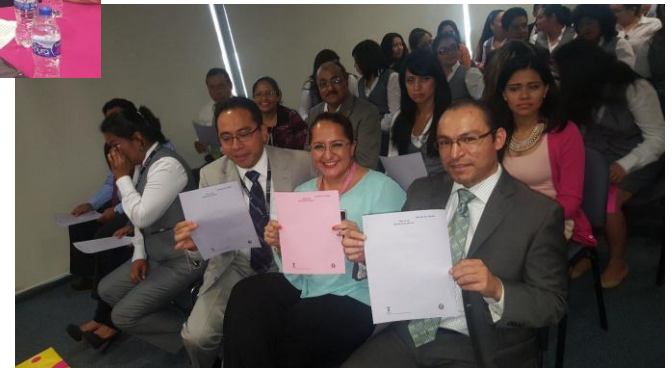


Campaña “Escúchanos”

Conferencias Salas Regionales

Mayo 2016

Sala Regional Norte-Este de Estado de
México

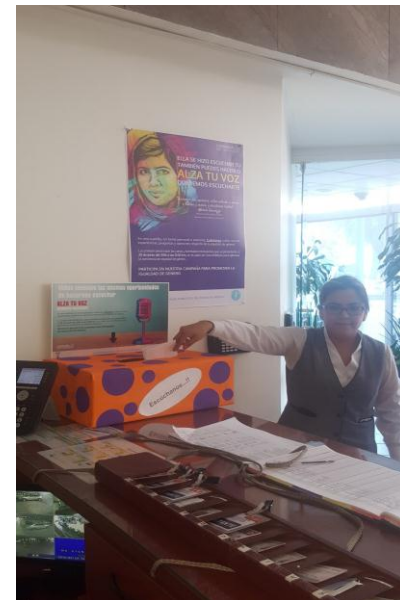


Actividades Salas Regionales

Mayo 2016

Sala Regional Norte-Este de Estado de México

Campaña "Escúchanos"



Conferencias Salas Regionales

Junio 2016

Sala Regional Peninsular

“El ABC del género: Conociendo los principios básicos”

- Impartida por el Lic. Lorenzo Arturo del Ángel Chay



Conferencias Salas Regionales

Junio 2016

Sala Regional del Golfo

Sesión de Cine Debate “Los sufragistas”



Conferencias Salas Regionales

Junio 2016

Sala Regional Peninsular

“Las nuevas expresiones de la masculinidad y el empoderamiento de las mujeres”

- Impartida por la Lic. Daniela Alejandra Pérez Villegas



Sesión de cine debate “Deshilando condenas, bordando libertades”

Conferencias
Salas
Regionales

Junio 2016

Sala Regional del Golfo



“Eliminación de la violencia contra las mujeres”

Actividades Salas Regionales

Julio 2016

Primera Sala Regional de Oriente



Conferencias Salas Regionales

Agosto 2016

Sala Regional Peninsular

“Relaciones de género, violencia y poder”

- Impartida por Mtra. Rossana de Guadalupe Achach Cervera, Mtra. Beatriz Canto Alcocer y Lic. Guillermo Alberto Cupul Ramírez



Conferencias Salas Regionales

Agosto 2016

Sala Regional del Golfo

“Juzgar con perspectiva de género”

- Impartida por Fernando Córdova Del Valle, Magistrado del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar Cuarta Región del Poder Judicial de la Federación



“Eliminación de la violencia contra las mujeres”

Actividades
Salas
Regionales

Agosto 2016



Salas Regionales de Oriente

Conferencias Salas Regionales

Septiembre
2016

Sala Regional Peninsular

“Lenguaje sin sexismo”

- Impartida por la Lic. Dianela Alejandra Pérez Villegas y el Lic. Lorenzo Arturo del Ángel Chay



Conferencias
Salas
Regionales

Septiembre
2016

Sala Regional del Golfo

Sesión de Cine Debate



“Eliminación de la violencia contra las mujeres”

Actividades
Salas
Regionales

Septiembre
2016



Primera Sala Regional del Noreste

Taller DEMAC "Para perderle el miedo a la escritura"

Abril, junio y
septiembre 2016

Han asistido Magistradas,
una Diputada,
trabajadoras del TFJA y
público en general.



Desayunos con causa

Mayo, junio y agosto 2016



Taller “Las sentencias de Derechos Humanos nos juzgan a todxas”, en coordinación con el Museo de la Mujer



El Taller es impartido por la Dra. Ydalia Pérez Fernández Ceja



Curso “Juzgar para la igualdad”



Junio y septiembre
2016

Los Cursos fueron impartidos por personal de la Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Sesiones de Cine Debate

Junio y septiembre
2016



Elaboración y difusión de infografías

Lactancia

Recomendaciones para el uso de la Sala de Lactancia del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa



Ubicación:

Edificio "Torre O", Piso 15
Edificio "Morena", Piso 8



Horario Permanente

Funcionamiento

La Sala de Lactancia podrá ser utilizada para:

- Realizar la extracción manual de la leche;
- Amamantar a su hija o hijo, si es posible su traslado a estas instalaciones.

Consideraciones

- Informar a su superior jerárquico que hará uso de la Sala de Lactancia.
- Por higiene, deberán contar con su propia bomba de extracción, así como con los recipientes y materiales que estimen necesarios.
- Por seguridad, si desean resguardar la leche materna en el refrigerador, los recipientes deberán estar identificados, por lo que se sugiere colocarles etiquetas con sus datos.



Para fines únicamente estadísticos, las invitamos a registrar sus visitas en la lista proporcionada.

La información recabada servirá para mantener y optimizar el espacio.

Agradeceremos dirijan sus comentarios o sugerencias al correo electrónico: comision.igualdad@tjfa.gob.mx o a la extensión 3753.



Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa



Comisión de Igualdad



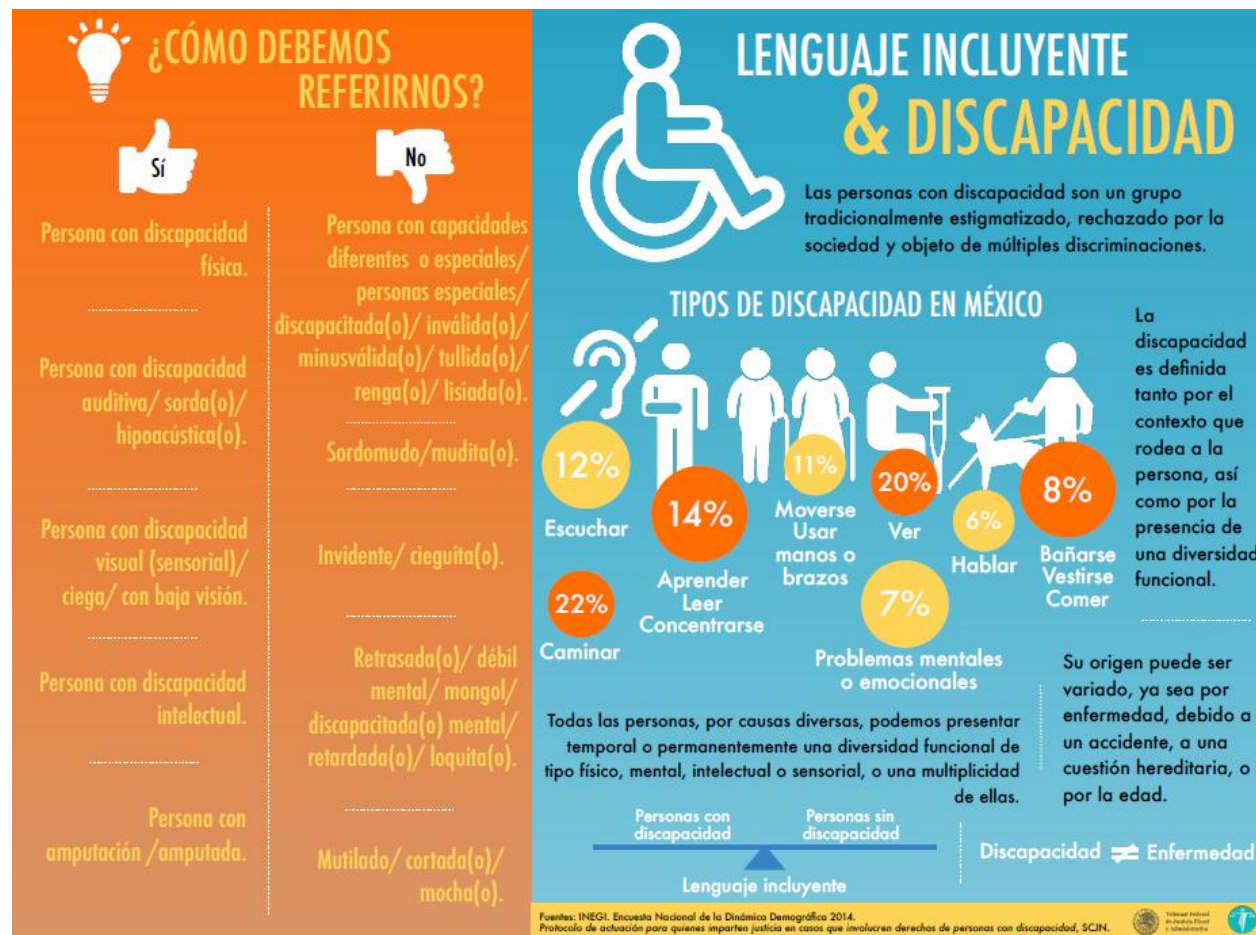
Elaboración y difusión de infografías

Discapacidad



Elaboración y difusión de infografías

Lenguaje incluyente



Licencias de Parentalidad



TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA
FISCAL Y ADMINISTRATIVA

Junta de Gobierno y Administración

Acuerdo G/JGA/40/2016

**Autorización del otorgamiento de las
licencias de parentalidad en el Tribunal
Federal de Justicia Fiscal y Administrativa**

ACUERDO GENERAL DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA, POR EL QUE AUTORIZAN LAS LICENCIAS DE PARENTALIDAD EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA.

El 7 de julio de 2016, el
Pleno de la Junta de
Gobierno y
Administración del TFJA
aprobó por unanimidad
*la Autorización del
otorgamiento de las
licencias de parentalidad.*

Actividades programadas

Firma de convenios de colaboración con el CONAPRED y el INMUJERES.

Visita guiada de la Asociación de sordos y sus intérpretes para promover su integración y la no discriminación

Premiación del Concurso “Sentencias y medidas dictadas con perspectiva de género en materia fiscal y administrativa”

Publicación de un número especial sobre igualdad en la Revista *Praxis* del TFJA

Actividades programadas

Elaboración de una obra colectiva de las exposiciones participantes en la Campaña “La pieza más importante eres tú”

Armado de un rompecabezas monumental como parte de las actividades programadas en el marco de la Campaña “La pieza más importante eres tú”

Compilación y publicación de los escritos “Comparte una historia” en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Impartición de conferencia sobre la cultura de respeto hacia los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad

Adhesión a la Campaña #DíaMundialdel SíndromeDeDown

Para mayor información

- Si te interesa conocer más sobre alguna de las acciones instrumentadas o programadas, solicita información al correo comision.igualdad@tfjfa.gob.mx o al teléfono 50037000, ext.3753

Gracias

Comisión para la Igualdad de Género del Tribunal
Federal de Justicia Administrativa



Comisión Para la Igualdad de Género



APARTADO V

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

DÉCIMA SEGUNDA 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

MGDA. DRA. YASMÍN ESQUIVEL MOSSA

22 DE SEPTIEMBRE DE 2016
CIUDAD DE MÉXICO

ACCIONES APARTADO V

Los Comités Estatales encargados de implementar los acuerdos del Pacto, se han caracterizado –principalmente– por realizar acciones tendientes a lograr instaurar una cultura de combate a la violencia contra la mujer y por capacitar a los servidores públicos encargados de la impartición de justicia, en juzgar con perspectiva de género.

Los Tribunales estatales están redoblando esfuerzos para institucionalizar y transversalizar la igualdad de género en lo laboral y jurisdiccional con la finalidad de erradicar las malas prácticas en esta materia.

A continuación se enumerarán las principales acciones realizadas por cada Tribunal de las entidades federativas:

ESTADOS

Baja California.- Pláticas en materia de Equidad de Género.
Publicación del Programa Operativo Anual 2016
con Equidad de Género.



Baja California Sur.- Difusión continua en materia de Equidad de Género
y violencia contra la mujer.
Día Naranja.
Capacitación para Juzgar con Perspectiva de Género.



ESTADOS

Ciudad de México.- Firma de Convenio con el Instituto Nacional de la Mujer.
Jornada de la Salud, donde se realizaron exámenes mastografía.



Jornada de conferencias “La Mujer en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo”

Integración de la Unidad Técnica al Programa Operativo Anual

Estado de México.- Difusión continua
Cursos, Talleres, Capacitaciones, **DIPLOMADO**
Protocolo para prevenir, atender y sancionar
el abuso y el hostigamiento sexual o laboral.
Sentencias con perspectiva de Género (4 Sentencias 2016)
Sensibilización y Concientización sobre cáncer de mama.
Día Naranja



ESTADOS

Guanajuato.- Capacitación y Profesionalización en materia de Derechos Humanos y Perspectiva de Género.
Obtención de Bibliografía Especializada en esta materia.
Concurso “Reconocimiento a las sentencias que incorpora perspectiva e Género”.



Guerrero.- Equidad de Género en personal jurisdiccional y administrativo.
Magistrados: 8 mujeres y 6 hombres.
Plantilla General 68% mujeres y 32% hombres.
Licencias laborales para una mejor atención a la familia.
Atención a la Salud



ESTADOS

Querétaro.- Adopción del Protocolo para juzgar con perspectiva de Género emitido por la SCJN.

Diplomado: “Políticas Públicas con Perspectiva de Género”
Incorporación del apartado Equidad de Género en el Presupuesto.

Tamaulipas.- Difusión constante en materia de Equidad de Género
Celebración del “Día Naranja”
Capacitación constante.



ESTADOS

Tlaxcala.- Difusión y Capacitación continuas

Cursos y Talleres: “ La Mujer una nueva palabra”

“Juzgar con Perspectiva de Género”

“Rol de la Mujer Actual

Estudios de mastografía.



Zacatecas.- Equidad de Género en personal jurisdiccional y administrativo

Plantilla General.- 50% mujeres y 50% hombres.



RETOS DEL APARTADO V

- Lograr que todos los Tribunales del apartado V se adhieran al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en México
- Homologar la difusión de las acciones en materia de Equidad de Género
- Mayor capacitación para juzgar con Perspectiva de Género.
- Creación de indicadores en materia de Equidad de Género.
- Elaboración de Protocolos de atención de víctimas en todas las Entidades Federativas.



ESTADOS ADHERIDOS AL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ORGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO

Veracruz.- marzo 2012

Ciudad de México.- junio 2012

Chiapas.- julio 2012

Chihuahua.- octubre 2012

Estado de México.- marzo 2013

Yucatán.- noviembre 2013

Jalisco.- agosto 2014

Tamaulipas.- septiembre 2104

Hidalgo.- octubre 2014

Colima.- noviembre 2014

Guanajuato.- noviembre 2014

Nuevo León.- noviembre 2014

Puebla.- diciembre 2014

Oaxaca.- agosto 2015

Querétaro.- septiembre 2015

Campeche.- septiembre 2015

Durango.- octubre 2015

Morelos.- abril 2016

Tlaxcala.- abril 2016

Aguascalientes.- junio 2016

Estados del apartado **V** se han adherido al Pacto



PROXIMAMENTE...

**Zacatecas
Baja California**

GRACIAS

Décima Cuarta Sesión Ordinaria del
Comité de Seguimiento y Evaluación
del Pacto

2017

INFORME QUE PRESENTA EL APARTADO XXXX
Del mes de Marzo al mes de Agosto de 2017

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura (medición de las metas programadas frente a los resultados obtenidos)
*Dentro del Tribunal Se llevaron a cabo una serie de reuniones de análisis y estudio del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	Con la finalidad de lograr que todo acuerdo y resolución emitida por este Órgano Jurisdiccional se redacte desde la perspectiva de la equidad de género.	Acuerdos y Sentencias redactados con igualdad de género y un lenguaje más entendible para la ciudadanía	En las reuniones se hablo con Magistrados de cada sala y con los Secretarios, para que cada resolución sea emitida con igualdad de género.	A la ciudadanía le es más entendible las resoluciones llevadas aquí en el Tribunal, es por eso que se trabajara más en jornadas de capacitación y actualización en materia de Impartición de Justicia con Perspectiva de Género.
*Entrega de material de difusión (trípticos).	Dar a conocer los conceptos básicos sobre: ¿Que es la equidad de género? ¿Qué es juzgar con perspectiva de género? ¿Qué es la igualdad?	Hacer saber que todos somos iguales y tenemos los mismos derechos.	Utilizar en todo momento un lenguaje incluyente y evitando el uso de estereotipos o prejuicios.	Los resultados son buenos, ya que las personas que visitan el Tribunal, tienen mayor información acerca de la igualdad de género.

<p>*Tres mujeres y tres hombres de diferentes áreas del Tribunal asistimos al TALLER VIVENCIAL: "FORMANDO FAMILIAS SANAS CON EQUIDAD DE GENERO" el taller empezó el día 05 de Junio con duración de 25 sesiones, asistiendo todos los martes 2 horas.</p>	<p>Aprender a conocernos más a nosotros mismos. Vimos los temas como: Identidad cultural, sexual y generacional, Redes de Apoyo Institucionales, violencia trabajo, toma de decisiones, deseos y derechos,</p>	<p>Los compañeros muy contentos por asistir a los talleres, ya que la información que nos daban en los talleres la compartíamos con los demás, para el uso y aplicación en la mejora del trabajo.</p>	<p>Los consejos y las vivencias en el taller las aplicábamos en la vida diaria, ya sea en el trabajo o en la casa.</p>	<p>El resultado fue excelente ya que hubo mucha participación no solo del Tribunal de Justicia Administrativo, ya que se conto con la presencia de Dependencias de Gobierno y otros Tribunales.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Conceptos

Igualdad :

La igualdad formal implica que la ley en su texto proteja a todas las personas sin distinción, y requiere que esta protección sea igualmente accesible para todas las personas en la situación desrita por la norma jurídica mediante los actos de aplicación individuales de esta ley. La igualdad formal parte de dos principios fundamentales: trato igual a los iguales y trato desigual a los desiguales. Por lo tanto, el derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares e, igualmente, que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes.

¿Qué es sexo y qué es género?

El sexo designa características biológicas de los cuerpos mientras que el género es el conjunto de características, actitudes y roles social, cultural e



Equidad de Género

Es una estrategia para lograr la igualdad entre los sexos a través de la justicia. Partiendo de la diferencia en oportunidades y derechos surgida de la asignación de roles sociales, establece mecanismos de compensación para lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades; acceso equivalente a los recursos, beneficios y servicios del Estado, y alcancen una distribución equilibrada de poder.

Juzgar con Perspectiva de Género:

Juzgar con perspectiva de género significa evaluar un caso preguntando por los impactos diferenciados de la aplicación concreta de la ley entre hombres y mujeres, dada la asignación de roles sociales en virtud del sexo.

En otras palabras, significa determinar si existe discriminación estructural de género y cuál sería la estrategia jurídica adecuada para aminorar su impacto en el caso específico.

La discriminación estructural de género se refiere a la manera, soportada por las instituciones y por el orden social, en que hombres y mujeres se enfrentan a distintos escenarios sociales, políticos, económicos y éticos, y por tanto gozan de distintas oportunidades de velar por su desarro-

La Equidad de Género y el Tribunal Fiscal del Estado de Tamaulipas.

Se pretende difundir y socializar la información relacionada con la perspectiva de género y el acceso a la justicia y concientizar a las personas de la exigibilidad de sus derechos.

Además mediante la utilización de herramientas teóricas y prácticas juzgar con perspectiva de género, considerando elementos como:

El uso del lenguaje:

Utilizar en todo momento en las promociones dictadas por este Tribunal un lenguaje incluyente, evitando el uso de estereotipos o prejuicios.

Valoración de pruebas:

En el cuestionamiento de hechos y valoración de pruebas, desechar prejuicios y estereotipos por sexo o género.

Aplicar Estándares:

Aplicar los estándares, protocolos de actuación y manuales de buenas prácticas, para juzgar con perspectiva de género.

**INFORME DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL
TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
3 MARZO 2017 - 3 AGOSTO 2017**

Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de
Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México
XIV Sesión Ordinaria

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
<i>Acciones de capacitación, profesionalización y superación personal</i>				
Conmemoración del Día Internacional de la Mujer	-Homenaje póstumo a la Doctora Margarita Lomelí Cerezo -Exposición "Feminicidios" de la artista plástica Georgina Calzada	Al evento asistieron aproximadamente 300 personas	Se invitaron a representantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Senado de la República y Cámara de Diputados	Auditorio 100% lleno
Convocatoria para participar en el Evento Conmemorativo del Día Mundial del Arte 2017	Mostrar el talento de todo el personal del TFJA y sus familiares directos que practiquen cualquier expresión artística, para abordar temas relacionados con los Derechos Humanos y la no discriminación	Se recibieron 9 expresiones artísticas y se expusieron en el evento conmemorativo del Día Mundial del Arte 2017 "Unidos por el arte"	La convocatoria se envió por correo electrónico a todo el personal del TFJA y se difundió en medios impresos	Aumentó 50% la participación del personal de las Salas Regionales en comparación con el concurso anterior

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Conmemoración del Día Mundial del Arte, evento "Unidos por el Arte"	Promover la actividad artística y creativa como vehículo para crear conciencia sobre el respeto a todas las personas sin importar su condición física, económica, discapacidad, etc	Al evento asistieron aproximadamente 200 personas	Se armó un rompecabezas monumental, formado con las fotografías de Magistradas y Magistrados de Sala Superior y Junta de Gobierno, Salas Metropolitanas y Regionales en el marco del Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo y el Día Mundial del Parkinson, cómo símbolo de la unión de todas y todos los integrantes del Tribunal en favor de esta causa.	Auditorio 80% lleno
"Desayuno con causa"	Solidarizar, concientizar y sensibilizar al personal sobre la importancia del reconocimiento e incorporación a la vida laboral de personas con discapacidad	Se vendieron 552 tamales y 13 chocolates, lo que se traduce en \$9780 pesos, este donativo permite brindar 228 horas de capacitación a un joven con discapacidad de la Fundación Daunis	Se invitó a todo el personal del Tribunal a consumir los tamales y se facilitó un espacio para la venta de la asociación <i>Daunis Gente Excepcional A.C.</i>	Se vendieron el 100% de productos de la asociación

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
"Bazar con causa"	Promover la venta de productos elaborados por personas con diferentes tipos de discapacidad		Se realizó en colaboración con INCLÚYEME y Kadima, Asociaciones Civiles que promueven la incorporación laboral de las personas con discapacidad	Se vendieron el 100% de productos de las asociaciones
Cine-debates	Sensibilizar al personal respecto a temas de Género y Derechos Humanos.	En total han asistido aproximadamente 60 personas	Se realizó mensualmente a las 15:00 horas para que el personal pueda llevar sus alimentos	80% de lugares cubiertos en cada sesión
Taller de pintura infantil	Promover la sensibilización y concienciación sobre la perspectiva de género y derechos humanos desde la infancia	Asistieron 15 niñas y niños	Taller con pinturas y papel	Se cubrió el 100% del cupo establecido para el taller
Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres	Promover el respeto de los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres	Asisten por sesión aproximadamente 25 personas	Impartido por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, del 6 de abril al 9 de octubre de 2017	Se cubrió el 100% del cupo establecido para el programa

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
<i>Acciones institucionales que fortalezcan la igualdad, eviten la discriminación y la violencia de género, así como el apoyo a la mujer</i>				
Encuesta de percepción de clima laboral y no discriminación	Conocer las necesidades del personal y diseñar actividades concretas para la mejora del clima laboral en el TFJA	2502 participantes	Se aplicó por zonas: -Zona I del 7 al 11 de agosto -Zona II del 14 al 18 de agosto -Zona III del 21 al 25 de agosto -Zona IV del 28 al 31 de agosto	Participó el 90% del personal del TFJA
<i>Acciones de réplica de formación teórico-práctica de impartición de justicia con perspectiva de género a nivel institucional e interinstitucional</i>				
Campaña "Diferentes pero iguales"	Aumentar la conciencia sobre el Síndrome de Down y fortalecer la cultura sobre la discapacidad	Magistradas y Magistrados de la Sala Superior y la Junta de Gobierno del TFJA, así como diversas legisladoras y legisladores, portaron calcetines de diferentes colores y formas para representar que la diversidad enriquece. De la misma forma, el personal de las Salas Regionales replicó dicha actividad se comenzó a realizar desde 2011 en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).	Las fotografías se difundieron en redes sociales y en la página electrónica del TFJA	Participación activa de los integrantes de cada Sala

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Publicación de los testimonios y experiencias "Comparte una historia"	Difundir las experiencias y testimonios recibidos con motivo de la Convocatoria "Comparte una historia", para sensibilizar a las personas sobre la violencia que sufren las mujeres.	Se publicaron 13 testimonios	El libro se publicó en el portal electrónico de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA y está disponible en formato flip o para descargar en PDF	No aplica
Taller "Para perderle el miedo a la escritura", impartido por Documentación y Estudios de Género, A.C.	Promover el empoderamiento femenino a través de la promoción de la autobiografía	Asistieron 19 mujeres del TFJA y 1 mujer externa		Se cubrió el 100% del cupo establecido para el taller
Conferencia "Justicia Administrativa y Derechos Humanos"	Como parte del Seminario "Los Derechos Humanos en la Justicia Administrativa"		Impartida por la Mag. Magda Zulema Mosri Gutiérrez y el Mag. Miguel de Jesús Alvarado Esquivel del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación	Auditorio 50% lleno

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
“Diálogos sobre Sentencias de Derechos Humanos y Perspectiva de Género”	Discutir y promover entre el personal jurisdiccional de este Tribunal la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos en el estudios, análisis y argumentación de los asuntos que conoce este órgano jurisdiccional	Asistieron aproximadamente 80 personas	Con la participación de la Mtra. Nadia Sierra Campos de la Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Mag. Rubén Ángeles Enríquez de la Segunda Sala Regional Norte-Este del Estado de México del TFJA, magistrado ponente de la sentencia comentada	Auditorio cubierto al 40% de capacidad
Convocatoria para los reconocimientos a las “Sentencias o medidas dictadas con perspectiva de Derechos Humanos y/o Perspectiva de Género en materia fiscal y administrativa”	Promover los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género como metodología interpretativa en la elaboración de sentencias del Tribunal Federal de Justicia Administrativa	Se recibieron 28 sentencias	La Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó los expedientes y determinó los resultados del concurso	Se recibieron 16 sentencias más en comparación con el concurso anterior

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Infografías	Difundir diversos temas relacionados con la igualdad de género, la no discriminación, la discapacidad y ambientes laborales libres de violencia	No aplica	Se difunden en la página de internet del TFJA, el micrositio de la Comisión para la Igualdad de Género y físicamente en los edificios del TFJA	No aplica
Exposición artística "Mujeres en acción"	Sensibilizar a la sociedad sobre las destrezas, fortalezas y percepción que las mujeres de distintas generaciones tienen de la realidad que viven	Se expusieron más de 30 obras artísticas	Sala Regional de Chiapas	Asistió el 100% del personal de la Sala de Chiapas
Equipo femenino de básquetbol	Fomentar la unión y apoyo entre el personal	Se organizan partidos amistosos con otras dependencias públicas como el Poder Judicial de la Federación, Procuraduría Federal del Consumidor, , entre otros, todas del Estado de Puebla	Integrado por personal de la Primera y Segunda Sala Regional de Oriente y áreas administrativas	Participación activa de las integrantes de la Sala
Adhesión a la campaña "ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres"	Concientizar acerca de la eliminación de la violencia contra las mujeres	Participación activa de todo el personal de las Salas	Fotografías con prendas color naranja el día 25 de cada mes	

Décima Quinta Sesión Ordinaria del
Comité de Seguimiento y Evaluación
del Pacto

2018

INFORME DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

3 AGOSTO 2017 – 22 JUNIO 2018

Acción	Objetivo	Impactos o Resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Capacitación, profesionalización y superación personal				
Seminario Mujeres en el Siglo XXI: perspectivas y desafíos	Sensibilizar e informar al personal del TFJA y al público en general, sobre los derechos humanos y la desigualdad que enfrentan las mujeres en el ámbito político, social y jurídico a través de experiencias de vida y las acciones instrumentadas en diferentes Estados.	Se registraron 692 personas	Organizado de manera conjunta con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Senado de la República y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	Se entregaron 705 constancias
Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres	Promover el respeto de los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres	Asistieron aproximadamente 25 personas por sesión	Impartido por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos del 6 de abril al 9 de octubre de 2017	Meta: 20 personas capacitadas Meta lograda: 25 personas
Distinción al Mérito Jurisdiccional “Margarita Lomelí Cerezo”	Premiar a dos Servidoras y/o Servidores Públicos cuya trayectoria destaque por su esfuerzo, constancia, dedicación y aportaciones al mejoramiento del acceso a la justicia.	Se recibieron 12 propuestas y se enviaron al jurado dictaminador. Se entregó la distinción al Mérito Jurisdiccional “Margarita Lomelí Cerezo” a la Magistrada Nora Elizabeth Urby Genel, Primera Sección de la	La convocatoria se envió por correo electrónico a todo el personal del TFJA y se difundió en medios impresos	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o Resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
		Sala Superior del TFJA, y al Magistrado Mario de la Huerta Portillo, de la Sala Regional del Centro I		
Conmemoración del Día Internacional de la Mujer	-Exposición “Diosas: Mujeres Profanas” de Federico Kampf - Presentación de la activista y artista oaxaqueña Aurora Clavel	Asistieron 300 personas y se transmitió a Salas Regionales	Se invitaron a representantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Senado de la República y Cámara de Diputados, así como del Banco de México, entre otras instituciones	No aplica
Campaña “Diferentes pero iguales”	Aumentar la conciencia sobre el Síndrome de Down y fortalecer la cultura sobre la discapacidad	Magistradas y Magistrados de la Sala Superior, Junta de Gobierno y Salas Regionales Metropolitanas portaron calcetines de diferentes colores y formas para representar que la diversidad enriquece. Además, el personal de las Salas Regionales Foráneas replicó dicha actividad.	A las Magistradas y Magistrados se les proporcionó un par de calcetines y al personal en general se le invitó a participar.	Participó el personal de las 38 Salas Regionales del TFJA
Convocatoria a concurso “Expresiones artísticas” para participar en el Evento Conmemorativo del Día Mundial del Arte 2018	Aprovechar y mostrar el talento del personal de este Tribunal, sus familiares directos y ex trabajadores (as) del mismo,	Se recibieron 16 expresiones artísticas y se expusieron en la exposición colectiva <i>Sensibilidad Masculina en el Arte</i>	La convocatoria se envió por correo electrónico a todo el personal del TFJA y se difundió en medios impresos	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o Resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
	que practiquen cualquier expresión artística (canto, baile, ejecución de instrumentos musicales, obras literarias, declamación, dibujo/pintura, etc.) para abordar el tema “Las Nuevas Masculinidades Positivas”			
Conmemoración del Día Mundial del Arte 2018 “Las Nuevas Masculinidades Positivas”	Promover la actividad artística y creativa como vehículo para crear conciencia sobre el respeto a todas las personas sin importar su condición física, económica, discapacidad, etc.	Asistieron aproximadamente 200 personas	<ul style="list-style-type: none"> -Se realizó un microteatro con la representación “El cuarto jugador” por alumnos de la Escuela de Iniciación Artística 3 del Instituto Nacional de Bellas Artes -Se impartió la charla “El arte y las nuevas masculinidades” por Iván Estrada, Representante de Género y Desarrollo A.C. - Exposición colectiva <i>Sensibilidad Masculina en el Arte</i> 	No aplica
Tres “Desayunos con causa”	Impulsar el reconocimiento e incorporación a la vida laboral de jóvenes con Síndrome de Down	Se vendieron el 100% de productos de la asociación	Se invitó al personal del TFJA a consumir los tamales y chilaquiles, a través de medios impresos y electrónico, y se	El monto total de venta fue de aproximadamente \$20,000 pesos

Acción	Objetivo	Impactos o Resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
			facilitó un espacio para la venta de la asociación <i>Daunis Gente Excepcional A.C.</i>	
“Bazar con causa”	Promover la venta de productos elaborados por personas con diferentes tipos de discapacidad, en el marco de la celebración del día de las madres	Se vendieron más de \$8,345 pesos	Se realizó en colaboración de las Fundaciones Inclúyeme, Kadima, Confe, el Centro de Autismo TELETÓN, entre otras.	Meta: \$5,000 pesos Meta lograda: \$8,345 pesos
Presentación del Cortometraje “Entre tú y yo”	Sensibilizar a los abogados y juzgadores en la importancia de conocer los elementos indispensables de las perspectiva de género	Asistieron 50 personas	Comentado por la Mag. Zulema Mosri Gutiérrez, la Mtra. María de la Concepción Vallarta Vázquez, Directora de Promoción y Difusión de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la protagonista	Meta: 20 asistentes Meta lograda: 50 asistentes
Segundo Concurso de pintura, dibujo y composición infantil: “Todas y todos en favor de la igualdad”	Construir desde la infancia promotores y defensores de los derechos humanos	Se premiaron a los niños ganadores con un paquete de pintura	La convocatoria se envió por correo electrónico a todo el personal del TFJA y se difundió en medios impresos	No aplica
Cine Debates	Sensibilizar al personal respecto a temas de Género y Derechos Humanos	En total han asistido aproximadamente 270 personas	Se realiza una sesión al mes a la 15:00 horas para que el personal pueda llevar sus alimentos	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o Resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Taller exposición de tradiciones artísticas “Colores de la Laca”	Sensibilizar acerca de las destrezas, fortalezas y la extraordinaria forma en que las artesanas de Chiapa de Corzo preservan sus tradiciones y rompen paradigmas en materia de equidad, igualdad e inclusión.	Asistió todo el personal de la Sala	Se realizó en la Sala Regional de Chiapas y asistieron artesanas de Chiapa de Corzo	Forma parte de las más de 70 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe
Acciones institucionales				
Del 7 al 31 de agosto se aplicó a todo el personal del TFJA la “Encuesta de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación”	Identificar y atender las necesidades del personal y fortalecer la existencia de un ambiente laboral respetuoso y armónico, así como diagnosticar cómo es percibido el ambiente laboral al interior de esta institución y diseñar acciones para atender las áreas de oportunidad identificadas	Participaron 2,535 trabajadores	Se realizó una campaña de difusión para invitar al personal a participar y se habilitó un vínculo en la página principal del TFJA para que pudieran contestar la encuesta desde su equipo	El personal de informática monitoreaba el número de encuestas realizadas
Instalación de Salas de lactancia	Fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género,	Se inauguraron 2 Salas de Lactancia, una en la Sala Regional del Norte Centro	Se sugirieron las especificaciones para la instalación de los lactarios, así	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o Resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
	optimizar el uso de las instalaciones del TFJA y potenciar su impacto tanto a nivel institucional, como social	III, situada en Durango, y en la Sala Regional de Chiapas	como algunos criterios para la utilización de los mismos	
Acciones de réplica de información				
Curso “Juzgar para la Igualdad”	Que el personal Jurisdiccional del TFJA aprenda, con ejercicios prácticos, a aplicar las perspectivas de género y derechos humanos como metodologías para el análisis de los asuntos jurisdiccionales que se hacen de su conocimiento.	Asistencia de 30 personas aproximadamente	Impartido por la Maestras Nadia Sierra Campos y Lesley Alexia Ramirez Medina de la Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	Meta:
Sesiones de “Diálogos sobre Sentencias de Derechos Humanos y Perspectiva de Género”	Fortalecer la formación del personal Jurisdiccional respecto a la incorporación de las perspectivas de género y derechos humanos como metodologías para el análisis de los asuntos jurisdiccionales en la materia contenciosa administrativa de este Tribunal	Asistieron aproximadamente 100 personas por evento	La Magistrada o Magistrado ponente, ganador de la Convocatoria “Sentencias o medidas dictadas con perspectiva de Género en materia fiscal y administrativa” 2016, explica los argumentos de de la resolución.	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o Resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Concurso de "Sentencias o medidas dictadas con perspectiva de Derechos Humanos y/o Perspectiva de Género en materia fiscal y administrativa"	Promover los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género como metodología interpretativa en la elaboración de sentencias del Tribunal Federal de Justicia Administrativa	Se recibieron 28 sentencia. Se premiaron tres sentencias que utilizaron la perspectiva de género y de derechos humanos	La Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó los expedientes y determinó los resultados del concurso	Meta: 10 sentencias Meta obtenida: 28 sentencias
Ponencia "Ibsen: Migración, género y frontera", impartida por el Dr. Víctor Grovas Hajj	Discutir la relación entre la literatura, la migración, el género y los grupos vulnerables, sobre la obra del dramaturgo Henrik Ibsen	Se transmitió a Salas Regionales	Se difundió en la página de internet del TFJA, el micrositio de la Comisión para la Igualdad de Género y se colocan en las instalaciones del TFJA	No aplica
Taller Conceptos básicos "Juzgar para la Igualdad"	Que el personal jurisdiccional conozca el marco jurídico y conceptual básico de la perspectiva de género y el derecho a la igualdad	Se registraron 35 participantes	Impartido por la Mtra. María de la Concepción Vallarta Vázquez, Directora de Promoción y Difusión de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	Meta: 20 personas capacitadas Meta lograda: 29 personas capacitadas
Infografía "Día Internacional de la Sordera"	Difundir diversos temas relacionados con la igualdad de género, la no discriminación, la discapacidad y ambientes laborales libres de violencia	No aplica	Se difundió en la página de internet del TFJA, el micrositio de la Comisión para la Igualdad de Género y se colocó en las	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o Resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
			instalaciones del TFJA	
Ciclo de Conferencias en Materia de Equidad de Género	Fortalecer la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México	Participó todo el personal de la Sala	Se realizó en la Sala Regional Peninsular, situada en Mérida, Yucatán, en colaboración con el Tribunal Unitario del Decimocuarto Circuito del Poder Judicial Federal y la Universidad del Valle de México, Campus Mérida.	Forma parte de las más de 70 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe
Taller de masculinidades positivas	Redefinir lo que conocemos tradicionalmente como rasgos masculinos (agresividad, competitividad o no mostrar emociones afectivas) para, en su lugar, concebir una nueva forma en la que los varones se desenvuelven en la sociedad	Participó todo el personal de la Sala	Se realizó en las Salas Regionales de Orientes, fue impartido por el Visitador Adjunto adscrito a la Secretaría Técnica Ejecutiva de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	Forma parte de las más de 70 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe

FORMATO PARA PRESENTAR INFORMES ANTE EL COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN MÉXICO				
		ACCIONES DE CAPACITACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN Y SUPERACIÓN PERSONAL.	ACCIONES INSTITUCIONALES QUE FORTALEZCAN LA IGUALDAD, EVITEN LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ASÍ COMO EL APOYO A LA MUJER.	ACCIONES DE RÉPLICA DE FORMACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL E INTERINSTITUCIONAL.
Tribunal de justicia administrativa de la Cuidad de México.		Conferencia Magistral “Hombres y Mujeres en Adicción” . Mesa de diálogo denominada “El Papel de la Mujer en la Transformación de las Instituciones del Estado”, Establecimiento de Campañas con enfoque de Derechos Humanos que generen la inclusión y desarrollo laboral de la servidora y servidor público. Campaña de Sensibilización. Muestra de Cine Internacional “Por una Sociedad Incluyente”.	Curso: “Introducción a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información”. Taller: “Sistema Anticorrupción y Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos”.	Jornada denominada: “La Salud no tiene género”.

Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas			<i>El Pleno del Tribunal de Justicia del Estado de Tamaulipas, expidió el Código de Ética del propio Tribunal, en cuyo articulado estableció como uno de los principios rectores de la actuación de los integrantes del órgano jurisdiccional (artículos 4, 5, 5.9, 8, 8.19 y 8.20), juzgar evitando siempre la discriminación por origen étnico, género, o intereses extraños y con perspectiva de género, evitando que por cuestiones de género surjan diferencias de oportunidades y derechos, e identificando la desigualdad que pudiera surgir de la conceptualización jurídica en los casos específicos a resolver, propiciando a la vez un ambiente laboral libre de violencia y acoso.</i>	Ciclo de Conferencia para la Mujer:
Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.				Pandemia actual: “Cáncer de Mama”.

Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Zacatecas.		<i>Planeación de capacitación al personal del Tribunal respecto del tema de perspectiva de género.</i>	<i>El Tribunal cuenta con una área privada para que caso de que así se necesite las madres lactantes tengan un espacio cómodo y privado.</i>	<i>La importancia de un diagnóstico oportuno: "Cáncer Cervicouterino".</i>
Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Veracruz.		<i>Capacitación a la Titular de la Unidad de Género del TEJAV mediante el curso de igualdad de género impartido por el Poder Judicial del Estado de Veracruz.</i>		<i>Se ha llevado a cabo la difusión de la campaña ÚNETE (día naranja) a través de la cuenta de twitter del TEJAV y de su página oficial.</i>
Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.		<i>Cursos en línea en materia de derechos humanos y no discriminación.</i>		<i>Entrega de libros al personal del Tribunal, en el marco de la conmemoración del día internacional de la mujer. Asi mismo se realizo la Conferencia "Derechos Humanos de las Mujeres: Consideraciones Fundamentales". y participación en el congreso "Educación para la equidad de género".</i>

Tribunal de justicia administrativa del Estado de Queretaro		Capacitar al personal del Tribunal de Justicia Administrativa para que eleven su nivel de conocimiento y profesionalización en la materia de equidad de genero.		Acciones de réplica de información, se espera emitir sentencias con perspectiva de género.
Tribunal de justicia administrativa del Estado de Campeche.			incluir y difundir la cultura de general y perspectiva en el interior del Tribunal, En sesión ordinaria de fecha 9 de mayo de 2018, el Pleno de este Tribunal, autorizó el apoyo económico de \$500.00 a las y los servidores públicos con motivo del día de la madre y padre, respectivamente.	
Tribunal de Justitcia Administrativa de Coahuila de Zaragoza.		Participación del personal en Diplomado de Ética Pública y Corrupción; asi mismo en el Diplomado en Justicia Fiscal y Administrativa;	Gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género	Aprobación y publicación del Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Tribunal de Justicia Administrativa de Coahuila de Zaragoza, en el que se incluya lo referente a equidad de género. Asi mismo pláticas de Difusión que incluyan la perspectiva de género

Décima Sexta Sesión Ordinaria del
Comité de Seguimiento y Evaluación
del Pacto

2018



INFORME DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

22 JUNIO 2018 – 16 NOVIEMBRE 2018

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Primer Eje: “Igualdad de género en el ámbito institucional”				
Capacitación y profesionalización				
Conferencia "Masculinidades Alternativas: Los beneficios de vivir una masculinidad que contribuya a la igualdad"	Ofrecer un espacio de sensibilización en masculinidades hegemónicas y alternativas y su relación con la desigualdad de género para promover relaciones de buen trato e igualdad entre el personal del TFJA	Asistieron aproximadamente 50 personas y se transmitió a las Salas Regionales del interior de la República del TFJA	Impartida por la organización Género y Desarrollo A.C. Se contó con el servicio de un “Intérprete de Lengua de Señas Mexicanas”	No aplica
Taller de DEMAC "Para Perderle el miedo a la escritura"	Impulsar que las mujeres se descubran así mismas mediante la creación de textos que reflejen su realidad, personalidad, pasiones y sentimientos a través de su propia historia de vida	Asistencia de 8 mujeres a la sesión	Se realizó en conjunto con la asociación civil Documentación y Estudios de Mujeres (DEMAC)	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Conversatorio sobre "El Derecho a la No Discriminación en la impartición de Justicia Administrativa"	Sensibilizar a los estudiantes de derecho, abogados y juzgadores acerca de los elementos indispensables del derecho a la igualdad y la no discriminación en la impartición de la justicia administrativa	Se registraron 294 personas y se transmitió a las Salas Regionales del interior de la República del TFJA	Se realizó en conjunto con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	Se entregaron 205 constancias
Conferencia "Neoconstitucionalismo, reconocimiento y género"	Fortalecer la formación del personal respecto al reconocimiento constitucional y los mecanismos de implementación del género	Asistieron 80 personas y se transmitió a las Salas Regionales del interior de la República del TFJA	Se publicó en la página principal del TFJA, se difundió en medios impresos, se envió la invitación por correo electrónico a todo el personal y se contó con el servicio de un "Intérprete de Lengua de Señas Mexicanas"	No aplica
Conferencia ¿Cómo elevar la productividad? Herramientas para equilibrar la vida personal y laboral	Brindar al personal las herramientas y técnicas para elevar su productividad durante la jornada laboral, a fin de evitar la permanencia innecesaria de las y los trabajadores por falta de planeación o distracción durante la realización de sus tareas, de manera que les sea más fácil equilibrar su vida laboral y personal	Asistieron 50 personas y se transmitió a las Salas Regionales del interior de la República del TFJA	Se publicó en la página principal del TFJA, se difundió en medios impresos, se envió la invitación por correo electrónico a todo el personal y se contó con el servicio de un "Intérprete de Lengua de Señas Mexicanas"	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Taller "Juzgar para la Igualdad"	Que el personal jurisdiccional desarrolle, mediante ejercicios prácticos, las habilidades necesarias para, en su caso, aplicar la perspectiva de género y de derechos humanos en el análisis y resolución de asuntos contenciosos administrativos federales	Asistencia de 16 personas aproximadamente	Impartido por las maestras María de la Concepción Vallarta Vázquez y Lesley Alexia Ramírez Medina de la Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	No aplica
Cine Debate (5 sesiones)	Sensibilizar al personal respecto a temas de género y derechos humanos	En total asistieron 150 personas	Se realiza una sesión al mes a las 15:00 horas para que el personal pueda llevar sus alimentos	No aplica
Conferencia "Derechos Humanos de las Mujeres"	Fortalecer la formación del personal respecto a los Derechos Humanos de las Mujeres, considerando su condición histórica y social	Asistió todo el personal de la Sala Regional de Hidalgo del TFJA	Impartida por la Licenciada Liliana Robles Saavedra, Coordinadora Jurídica del Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF)	Forma parte de las más de 30 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Conferencia "Prevención de rumores y violencia de género"	Capacitar al personal respecto a la prevención de la violencia de género y la eliminación de los rumores. Así como fortalecer la participación del personal de las Salas Regionales Foráneas del TFJA	Asistió todo el personal de la Sala Regional de la región Noroeste II del TFJA, situada en Sonora	Impartida por el Magistrado Genaro Antonio Jiménez Montúfar y la Lic. Coatlicue Nieto Pérez, Integrante y Secretaria Técnica de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA, respectivamente	Forma parte de las más de 30 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe
Conferencia Magistral ¿Derechos Humanos?	Formar al personal jurisdiccional en la aplicación de la perspectiva de derechos humanos como metodología para el análisis de los asuntos jurisdiccionales que resuelve el TFJA	Asistió todo el personal de la Sala Regional de Morelos del TFJA	La impartió el Ministro en retiro Mariano Azuela Güitrón y se realizó en la Casa de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación "Ministro Teófilo Olea y Leyva" ubicada en Cuernavaca	Forma parte de las más de 30 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe
Conferencia "El lenguaje incluyente y los derechos humanos"	Prevenir que las y los Servidores Públicos utilicen lenguaje sexista o discriminatorio	Asistió todo el personal de la Sala Regional del Pacífico del TFJA, situada en Acapulco, Guerrero	Impartida por el Licenciado Edgar René Juárez Montoya, Encargado del Programa de Actividades de Vinculación con la Sociedad en la Casa de la Cultura Jurídica de Acapulco	Forma parte de las más de 30 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Conferencia “Prevención de rumores y violencia de género”	Capacitar al personal respecto a la prevención de la violencia de género y la eliminación de los rumores. Así como fortalecer la participación del personal de las Salas Regionales Foráneas del TFJA	Asistió todo el personal de la Sala Regional de Tabasco del TFJA	Impartida por el Magistrado Genaro Antonio Jiménez Montúfar y la Lic. Coatlicue Nieto Pérez, Integrante y Secretaria Técnica de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA, respectivamente	Forma parte de las más de 30 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe
Taller “Violencia laboral y no discriminación”	Incidir en un cambio cultural en las personas y prevenir y desincentivar las conductas violentas o discriminatorias que pudieran presentarse.	Asistió personal de la Dirección General de Infraestructura de Cómputo y Comunicaciones	Impartido por la Maestra Nadia Sierra Campos, experta en los Sistemas Internacional e Interamericano de Derechos Humanos	No aplica
Fortalecimiento de las unidades, comisiones, direcciones de Género				
Convocatoria para diseñar y proponer actividades que permitan consolidar la igualdad entre mujeres y hombres, prevenir y eliminar la violencia de género y promover una impartición de justicia libre de discriminación en el TFJA	Conocer e incluir las propuestas de las trabajadoras y trabajadores del TFJA para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres, prevenir y eliminar la violencia de género y promover una impartición de justicia contenciosa administrativa federal libre de Discriminación	Se recibieron 3 propuestas	La invitación se publicó en la página principal del TFJA, se difundió en medios impresos y se envió por correo electrónico a todo el personal	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Firma del Convenio de Colaboración INMUJERES y TFJA	Promover la colaboración interinstitucional para la incorporación de la perspectiva de género en el TFJA	Estrechar lazos de colaboración entre el TFJA y el INMUJERES, así como establecer un programa de actividades conjuntas	Se acordaron los términos del convenio de colaboración y se celebró un evento para la suscripción del instrumento	No aplica
Certificación del TFJA en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Evaluar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación implementadas en el TFJA. Así como, crear un ambiente laboral igualitario y más accesible, sin importar las condiciones y características individuales de cada trabajador	Fijar las bases para el reconocimiento público de que el Tribunal está comprometido con la adopción de procesos y prácticas en favor de la igualdad laboral y no discriminación	La auditoría la realizó la empresa Factual Services S.C. el pasado 30 de octubre de 2018 y el TFJA obtuvo 93 puntos	Se certificaron 1557 personas
Mapa de género				
		Mujeres	Hombres	Total
Magistradas/os Sala Superior		2	11	13
Magistradas/os Salas Regionales		67	105	172
Personal de apoyo a la función jurisdiccional:				
a) Secretarías/os de Acuerdos		311	265	576
b) Oficiales Jurisdiccionales		219	127	346
c) Secretarías/os de Secretarías/os de acuerdos		343	148	491
d) Otros puestos		228	260	488
Personal administrativo				
e) Mandos superiores		0	7	7
f) Mandos medios		144	224	368
g) Enlace		309	170	479
h) Personal operativo		155	140	295
Total:		1778	1457	3235
<i>*Información actualizada al 8 de noviembre de 2018*</i>				

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Segundo Eje: "Impartir justicia con perspectiva de género"				
Colaboración con AMIJ en las mesas de género de su Asamblea General Ordinaria				
Décima Tercera Asamblea General Ordinaria de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, A.C., titulada <i>"La impartición de justicia que México requiere"</i>	Que las personas impartidoras de justicia expongan y dialoguen en las mesas de trabajo, en torno a cómo el servicio público de impartición de justicia conserva y salvaguarda su compromiso ante las necesidades de la sociedad mexicana	La Magistrada Zulema Mosri Gutiérrez, Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA, participó en la mesa 2 "Justicia constitucional"	Se realizó en Yucatán, se implementaron mesas de trabajo con la participación de los impartidores de justicia federales y locales de todo México	No aplica
Tercer Eje: "Sensibilización para la igualdad"				
Concursos que fomenten la igualdad, entregas de medallas, entregas de premios y reconocimientos				
Publicación de la convocatoria para el Concurso abierto de ensayo "El impacto de las perspectivas de derechos humanos y de género en la justicia contenciosa administrativa federal"	Promover entre el personal del TFJA la investigación sobre el impacto de las perspectivas de género y de derechos humanos en el acceso a la justicia	Se recibieron 3 ensayos	Se publicó en la página principal del TFJA, se difundió en medios impresos, se envió por correo electrónico la invitación a todo el personal. Se ofrecieron tres premios: • Primer lugar: \$25,000.00 (veinticinco mil pesos 00/100 M.N.) • Segundo lugar: \$15,000.00 (quince mil pesos 00/100 M.N.)	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
			<ul style="list-style-type: none"> • Tercer lugar: \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.) • 	
Concurso “Sentencia o medidas dictadas con perspectiva de Derechos Humanos y/o Perspectiva de Género en materia fiscal y administrativa” 2018	Promover los derechos humanos y la perspectiva de género como metodología interpretativa en la elaboración de sentencias del TFJA	Se recibieron 19 sentencias. Se premiaron tres sentencias que utilizaron la perspectiva de género y derechos humanos	La Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó los expedientes y determinó los resultados del concurso	Meta: 10 sentencias Meta obtenida: 19 sentencias
Concurso de dibujo “Expresión artística”	Construir desde la infancia promotores y defensores de los derechos humanos	Se recibieron 12 dibujos	Se organizó en las Salas Regionales de la Región Oriente del TFJA, ubicadas en Puebla, y se invitó al personal y a sus familiares a participar	Forma parte de las más de 30 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe
Exposición fotográfica “Igualdad de género, derechos humanos y ambientes laborales libres de violencia y discriminación”	Promover el respeto de los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres	Se recibieron 41 fotografías	Se organizó en las Salas Regionales de la Región Noreste del TJFA, ubicadas en Nuevo León, los Magistrados de la Región, mediante previa convocatoria, invitaron a los empleados y a sus familiares a	Forma parte de las más de 30 actividades realizadas en las Salas Regionales Foráneas, en las fechas que cubre el presente informe

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
			participar en la exposición fotográfica	
Programas de difusión, publicaciones, libros, comentarios de sentencias				
Sesión de "Diálogos sobre sentencias de Derechos Humanos y Perspectiva de Género"	Promover la incorporación en la argumentación jurídica de las controversias administrativas y fiscales, de las perspectivas de derechos humanos y de género, en el análisis de los casos concretos	Asistieron 100 aproximadamente	Las Magistradas ponentes, ganadoras del concurso "Sentencias o medidas dictadas con Perspectiva de Derechos Humanos y/o Perspectiva de Género" 2017, explican los argumentos de la resolución. Asimismo, se contó con el servicio de un "Intérprete de Lengua de Señas Mexicanas"	No aplica
Presentación del libro "La incorporación de la Jurisprudencia Internacional de Derechos Humanos por los Tribunales de Derecho Interno"	Promover el conocimiento de los sistemas universal y regionales de los Derechos Humanos, así como la incorporación de su jurisprudencia en el sistema jurídico nacional	Asistieron 100 personas aproximadamente	Asistió la autora: Dra. Ydalia Pérez Fernández Ceja. Comentaron el Dr. Sergio García Ramírez, Investigador Emérito del SNI, la Mag. Paula María García Villegas Sánchez Cordero y la Mag. María Amparo Hernández Chong Chong Chuy, ambas del Poder Judicial de la Federación. Asimismo, se contó con el servicio de un "Intérprete de	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
			Lengua de Señas Mexicanas	
Cuarto Eje: “Actividades complementarias”				
Participación en actividades estatales, nacionales e internacionales en materia de igualdad de género				
Cursos en línea “Conéctate” contra la Discriminación	Formar y sensibilizar a las Servidoras y Servidores Públicos en el derecho a la igualdad y la no discriminación por medio de cursos en línea	Concluyeron 64 personas los cursos	El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación autorizó 30 personas a matricular mensualmente en los cursos de educación a distancia que imparte y coordina	Se inscribió personal del TFJA de toda la República Mexicana
Cursos en línea “Claves para la igualdad entre mujeres y hombres” y “Por una vida libre de violencia contra las mujeres”	Sensibilizar, capacitar y apoyar procesos de formación de las y los servidores públicos en materia para la igualdad de género		El Instituto Nacional de las Mujeres coordina e imparte dichos cursos, en los cuales las y los participantes disponen de 5 a 6 semanas, dependiendo del curso que se tome, para concluirlo	Se inscribió personal del TFJA de toda la República Mexicana
Rendición de informes nacionales e internacionales en la materia				
Informe de las acciones y programas emprendidas en 2017 por la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA	Contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación y la violencia contra las mujeres		Solicitado por el Instituto Nacional de las Mujeres el 31 de julio de 2018	No aplica



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Actividades diversas				
Programa de “Prevención y preparación en situaciones de emergencia para adultos mayores y mujeres embarazadas”	Prevenir a las mujeres embarazadas y adultos mayores sobre qué hacer ante fenómenos perturbadores y contar con un procedimiento de emergencia	Que las mujeres embarazadas y adultos mayores conozcan el procedimiento a seguir en casos de emergencia	Diseñado e instrumentado por el área de Protección Civil del TFJA	No aplica

Décima Séptima Sesión Ordinaria del
Comité de Seguimiento y Evaluación
del Pacto

2019



**INFORME DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA**

16 NOVIEMBRE 2018 - 30 AGOSTO 2019

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Primer Eje: "Igualdad de género en el ámbito institucional"				
Capacitación y profesionalización				
Capacitación en línea "Conéctate por la igualdad, diversidad e inclusión"	Formar y sensibilizar a las Servidoras y Servidores Públicos en el derecho a la igualdad y la no discriminación por medio de cursos en línea	Se capacitaron 210 personas en los cursos siguientes: - El ABC de la igualdad y la no discriminación (ABC) - Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio (VIO) - El ABC de la accesibilidad web (WEB) - Medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (MED) - Claves para la atención pública sin discriminación (CLA)	El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación autorizó 40 personas a matricular mensualmente en los cursos de educación a distancia que imparte y coordina	Se inscribió personal del TFJA de toda la República Mexicana

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
		- Migración y xenofobia (MYX)		
Conferencia "Prevención de rumores y violencia de género"	Capacitar al personal respecto a la prevención de la violencia de género y la eliminación de los rumores. Así como fortalecer la participación del personal de las Salas Regionales Foráneas del TFJA	Asistió todo el personal de la Sala Regional del Golfo, ubicada en Veracruz	Impartida por el Mag. Genaro Jiménez Montúfar y la Lic. Coatlicue Nieto Pérez, Integrante y Secretaria Técnica de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA, respectivamente	No aplica
Conferencia "Prevención de rumores y violencia de género"	Capacitar al personal respecto a la prevención de la violencia de género y la eliminación de los rumores. Así como fortalecer la participación del personal de las Salas Regionales Foráneas del TFJA	Asistió todo el personal de la Sala Peninsular, ubicada en Yucatán	Impartida por el Mag. Genaro Jiménez Montúfar y la Lic. Coatlicue Nieto Pérez, Integrante y Secretaria Técnica de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA, respectivamente	No aplica
Conferencia "Paridad de género, igualdad de género y el lenguaje Incluyente"	Capacitar al personal sobre las implicaciones para los órganos jurisdiccionales	Asistió todo el personal de la Sala del TFJA ubicada en Sonora	Impartida por la Mag. Zulema Mosri Gutiérrez y la Lic. Coatlicue Nieto Pérez, Integrante y Secretaria	No aplica



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
	de la reforma constitucional en materia de paridad de género del 6 de junio de 2019, así como respecto a conceptos básicos del juzgamiento con perspectiva de género y sobre el lenguaje incluyente en la labor jurisdiccional		Técnica de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA, respectivamente	
Conferencia "Igualdad de género y el lenguaje Incluyente"	Capacitar al personal para promover el uso de una comunicación interna y externa, escrita, verbal y visual no sexista ni discriminatoria	Asistió todo el personal de la Sala Regional del Sureste, ubicada en Quintana Roo	Impartida por el Mag. Genaro Jiménez Montúfar y la Lic. Coatlicue Nieto Pérez, Integrante y Secretaria Técnica de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA	No aplica
Conferencia "Situación Actual sobre la Violencia de Género en México"	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Sala Regional de Tabasco		No aplica
Plática "Prevención de rumores y violencia de género"	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Sala Regional del Golfo, situada en Veracruz		No aplica



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Conferencia "Prevención de Violencia en el Ámbito Laboral en la Igualdad de Género"	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de las Salas Regionales del Noreste, ubicadas en Nuevo León	Impartido por la Dra. Julieta Tamayo Garza, en coordinación con el Instituto Estatal de las Mujeres en el estado de Nuevo León	No aplica
Conferencia "Violencia de género, acoso y hostigamiento"	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Sala Regional de Hidalgo		No aplica
Conferencia "Los derechos humanos como base para la prevención de las violencias"	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Sala Regional del Centro II, ubicada en Querétaro		No aplica
Conferencia "Los derechos humanos y el derecho a una vida sin violencia"	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Sala Regional del Sureste, ubicada en Oaxaca	Impartida por el Lic. Fabián Zapata Guerra, Facilitador de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca	No aplica
Ciclo de Conferencias en materia de Equidad de Género	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Sala Regional Peninsular, ubicada en Yucatán	Se impartieron las conferencias: - "ABC de la Violencia" - "Perspectiva de Género"	No aplica
Taller "Sensibilización en Materia de	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Sala Regional del Golfo Norte, con	Impartido por la Lic. Marcia Benavides Villafranca, Titular	No aplica



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Igualdad de Género		sede en Tamaulipas	de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos y del Centro de Orientación e Información TRIBUNATEL del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas	
Taller de DEMAC "Para Perderle el miedo a la escritura"	Impulsar que las mujeres se descubran a sí mismas mediante la creación de textos que reflejen su realidad, personalidad, pasiones y sentimientos a través de su propia historia de vida	Asistieron 8 mujeres	Se realizó en conjunto con la asociación civil Documentación y Estudios de Mujeres (DEMAC)	No aplica
Curso teórico-práctico "Juzgar con Perspectiva de Género en la Materia Administrativa"	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Salas Regionales Norte-Este del Estado de México, ubicadas en Tlalnepantla	Impartido por las Magistradas Mónica Alejandra Soto Bueno, María Amparo Hernández Chong Cuy y Julia María del Carmen García González, integrantes de la Asociación	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
			Mexicana de Juzgadoras A.C.	
Conferencia sobre la Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual	Capacitar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Salas Regionales Norte-Este del Estado de México, ubicadas en Tlalnepantla	Impartido por las Licenciadas Flor Aydeé Rodríguez Campos, Erika Lesly Cano Miranda, Paola Gabriela Ornelas Giordani y Crystal Cortez Reyes	No aplica
Fortalecimiento de las unidades, comisiones, direcciones de Género				
Diagnóstico Integral en Materia de Igualdad de Género para el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA)	Conocer la situación actual de la perspectiva de género en el TFJA, a fin de adoptar estrategias, políticas y líneas de acción tendientes a evitar la discriminación en casos específicos y promover una cultura de igualdad	Se detectaron áreas de mejora y propuestas concretas para crear una Política Institucional de Igualdad y No Discriminación en el TFJA	Se realizó una análisis documental de la normatividad aplicable en el Tribunal, de los manuales de organización y acuerdos; así como entrevistas al personal	No aplica



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Evento protocolario de la entrega de la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación al TFJA	Evaluar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación implementadas en el TFJA. Así como, crear un ambiente laboral igualitario y más accesible, sin importar las condiciones y características individuales de cada trabajador	Adoptar procesos y prácticas en favor de la igualdad laboral y no discriminación	-Asistieron representantes del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Integrantes del Consejo Interinstitucional de dicha Norma, de la Secretaría de Gobernación, del Instituto Nacional de las Mujeres, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la empresa certificadora Factual Services, S.C.	Se obtuvieron 93 de 100 puntos posibles
Segundo Eje: "Impartir justicia con perspectiva de género"				
Curso "Nociones Básicas para Juzgar con Perspectiva de Género"	Capacitar y brindar al personal jurisdiccional las herramientas teóricas necesarias para incorporar la perspectiva de género en la justicia administrativa	Se capacitaron a 16 personas	Impartido por la Dra. Ángela Beatriz Martínez González, Mtra. en Estudios Latinoamericanos por la UNAM	Meta: 10 personas capacitadas Meta lograda: 16 personas capacitadas



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Conferencia "Mujeres en migración"	Sensibilizar al personal jurisdiccional respecto a la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en migración y que conozcan los criterios para juzgar con perspectiva de género.	Asistió todo el personal de la Sala Regional de Chiapas	Impartida por María de los Ángeles Diana Damián Palencia, integrante de la Asociación Formación y Capacitación A.C.	No aplica
Taller "Impartición de Justicia con Perspectiva de Género"	Capacitar y brindar las herramientas básicas y técnicas a los participantes para adquirir los conocimientos prácticos respecto de la perspectiva de género en el acceso a la justicia a partir del estudio de las sentencias	Asistió todo el personal de la Sala Regional de Tabasco del TFJA	Impartido por la Maestra Lucía Rodríguez Quintero, Coordinadora del Programa Sobre Asuntos de la Niñez y la Familia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos	No aplica
Tercer Eje: "Sensibilización para la igualdad"				
Concursos que fomenten la igualdad, entregas de medallas, entregas de premios y reconocimientos				
Conmemoración del Día Internacional de la Eliminación	-Concientizar a las personas sobre la importancia de	Asistieron 300 personas y se transmitió a Salas Regionales	-Se invitaron a representantes de la Suprema Corte de Justicia de la	No aplica

R

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
de la Violencia contra la Mujer	eliminar la violencia en contra de mujeres y niñas		Nación y del Instituto Nacional Electoral, entre otras instituciones - Se inauguró la exposición <i>Rostros de la Violencia</i> , la cual consistió en exponer retratos editados de Magistradas y Directoras Generales del TFJA, simulando que han sido víctimas de violencia, para concientizar a las personas de que ninguna mujer es inmune a sufrir violencia de género y de las secuelas que esta deja, no sólo en el cuerpo de las víctimas sino en el tejido social. Se contó con el servicio de un "Intérprete de Lengua de Señas Mexicanas"	
Entrega de reconocimientos del Concurso "Sentencias o medidas dictadas con perspectiva de	Promover los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género como metodología interpretativa en	El Primer y Segundo lugar fue para la Mag. Martha Fabiola King Tamayo, Integrante de la Décimo Primera	La Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la	Meta: 10 sentencias Meta obtenida: 19 sentencias

2



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Derechos Humanos y/o perspectiva de género en materia fiscal y administrativa" 2018	la resolución de casos en el TFJA	Sala Regional Metropolitana y el Tercer lugar para la Mag. Sonia Sánchez Flores, Presidenta de la Segunda Sala Regional de Occidente	Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó los expedientes y determinó los resultados del concurso	
Convocatoria del concurso <i>Expresiones Artísticas "Los hombres en la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas"</i> (Día Mundial del Arte 2019)	Aprovechar y mostrar el talento del personal del TFJA, sus familiares directos y ex trabajadores (as) del mismo, que practiquen cualquier expresión artística para abordar el tema <i>"Los hombres en la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas"</i>	Se recibieron 7 expresiones artísticas	La convocatoria se envió por correo electrónico a todo el personal del TFJA y se difundió en medios impresos	Meta: 5 expresiones artísticas Meta obtenida: 7 expresiones artísticas
Convocatoria del Tercer Concurso de pintura, dibujo y composición infantil <i>"Todas y todos en favor de la igualdad"</i>	Construir desde la infancia promotores y defensores de los derechos humanos	Se recibieron 13 dibujos y 1 composición	La convocatoria se envió por correo electrónico a todo el personal del TFJA y se difundió en medios impresos	Meta: 10 dibujos Meta obtenida: 13 dibujo y 1 composición

7



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Conmemoración del Día Internacional de la Mujer	Concientizar a las personas sobre la lucha de las mujeres en favor de sus derechos y de la necesidad de seguir trabajando para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres	Asistieron 300 personas y se transmitió a las Salas Regionales del interior de la República	<ul style="list-style-type: none">- Se llevó a cabo el panel "Mujeres que transforman el mundo" integrado por Tatiana Clouthier, Diputada Federal; Kenia López Rabadán, Senadora; Lucha Castro, Activista social y defensora de los derechos humanos y Saskia Niño de Rivera, Fundadora y Directora de Reinserta-Se realizó una exposición sobre el "Día Internacional de la Mujer"- Se contó con el servicio de un "Intérprete de Lengua de Señas Mexicanas"	No aplica
Campaña "Diferentes pero iguales" en el marco del Día Mundial del Síndrome de Down	Aumentar la conciencia sobre el Síndrome de Down y fortalecer la cultura sobre la discapacidad	Magistradas y Magistrados de este Órgano Jurisdiccional portaron calcetines de diferentes colores y formas para representar que la diversidad enriquece	A las Magistradas y Magistrados se les proporcionó un par de calcetines y al personal en general se le invitó a participar	Personal de las Salas Regionales Foráneas del TFJA participó en la misma campaña



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Conmemoración del Día Mundial del Arte 2019 con el tema "Mujeres en el Arte"	Reconocer la importancia de las artes como vehículo de expresión y empoderamiento de las mujeres que se atreven a trascender con sus esfuerzos y propiciar cambios en la sociedad	Se premiaron a las y los ganadores de los concursos: Expresiones Artísticas "Los hombres en la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas" y del Tercer Concurso de pintura, dibujo y composición infantil "Todas y todos en favor de la igualdad". -Se inauguró la exposición colectiva "Nunca más", organizada por la Asociación de Artistas Plásticos de México.	Asistió Frédéric Vacheron, Representante de la UNESCO en México; la Maestra Graciela Ferreiro, de la Asociación Mexicana de Artistas Plásticos A. C. y Elisa Queijeiro, Escritora y Humanista, quien impartió la conferencia "El legado de las mujeres en el arte" en la que expuso la vida y obra de las pintoras Frida Kahlo, Remedios Varo y Leonora Carrington - Se contó con el servicio de un "Intérprete de Lengua de Señas Mexicanas"	Asistieron 200 personas y se transmitió a las Salas Regionales del interior de la República
Presentación de Danza Tradicional Mexicana "Pétalos y espinas, nuestros pasos por las que han callado",	Abrir mediante la danza una pequeña puerta al deleite de los sentidos y, al mismo tiempo, a la reflexión ante el discurso de inequidad y la violencia de género en la	Asistieron 150 personas	La Compañía de Danza Tradicional Mexicana de la Facultad de Química de la Universidad Nacional Autónoma de México realizó la presentación	No aplica

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
	sociedad contemporánea			
Conferencia "Relaciones interpersonales libres de violencia"	Sensibilizar al personal en la materia	Asistió todo el personal de la Sala Regional de Hidalgo	Impartida por el Psicólogo Tonatiuh Escobedo Guevara del Instituto Hidalguense de las Mujeres	No aplica
Cine Debate (12 sesiones)	Sensibilizar al personal respecto a temas de género y derechos humanos	En total asistieron 250 personas	Se realiza una sesión al mes a las 15:00 horas para que el personal pueda llevar sus alimentos	No aplica
Publicación de infografías	Difundir diversos temas relacionados con la igualdad de género, la no discriminación, la discapacidad y ambientes laborales libres de violencia	Se publicaron infografías de: "Sala de lactancia", el "Día Naranja" y el "Lenguaje incluyente"	Se difundió en la página de internet del TFJA, el micrositio de la Comisión para la Igualdad de Género y se colocó en las instalaciones del TFJA	No aplica
Exposición artística de Dibujo Infantil "Aprendiendo a ser iguales"	Construir desde la infancia promotores y defensores de los derechos humanos	Asistió todo el personal de la Sala Regional Sur del Estado de México, con sede en Toluca		No aplica
Día Naranja	Generar conciencia para prevenir y erradicar la violencia contra mujeres y niñas.	Participó el personal de las Salas con sede en Chihuahua, Puebla, Hidalgo, Tlaxcala, Sinaloa,	El personal portó un listón o una prenda color naranja	No aplica



Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
		Sonora, entre otras.		
Programas de difusión, publicaciones, libros, comentarios de sentencias				
"Conversatorio sobre sentencias de Tribunales Multilaterales y extranjeros emitidas con perspectiva de Derechos Humanos y de Género"	Discutir y promover entre el personal jurisdiccional del TFJA la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos en el estudio, análisis y argumentación en los asuntos de que conozcan	El Mag. Juan Carlos Roa Jacobo analizó el Caso Gelman VS. Uruguay	Se publicó en la página principal del TFJA, se difundió en medios impresos, se envió la invitación por correo electrónico a todo el personal y se contó con el servicio de un "Intérprete de Lengua de Señas Mexicanas"	No aplica
Cuarto Eje: "Actividades complementarias"				
Salas de lactancia	Que las madres trabajadoras del TFJA puedan extraer, almacenar y conservar la leche materna o amamantar a su bebé en un espacio privado, digno e higiénico	Reapertura del lactario en la planta baja de la Torre "O" e inauguración de 2 Salas de Lactancia en las Salas Regionales del Noroeste I, ubicadas en Tijuana y en las Salas Regionales de Occidente con sede en Guadalajara	Se acondicionó conforme al modelo recomendado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia	Actualmente el TFJA cuenta con 13 Salas de lactancia

7

Acción	Objetivo	Impactos o resultados	Forma de implementación	Indicador de cobertura
Movimiento solidario para la igualdad de género "He For She" creado por ONU Mujeres		Todo el personal de las Salas Regionales del Noreste, ubicadas en Nuevo León, se adhirió y refrendó su compromiso al movimiento		No aplica

7



**UN TRIBUNAL CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**



APARTADO V

INFORME DE ACCIONES DÉCIMA 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



APARTADO V DE LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE IMPARTIDORES DE JUSTICIA A.C.

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA DE LOS ÓRGANOS IMPARTIDORES DE JUSTICIA EN MÉXICO

INFORME CONSOLIDADO NOVIEMBRE 2018 - AGOSTO 2019

INTRODUCCIÓN

Para garantizar el **acceso a la justicia de las mujeres y hombres en igualdad de circunstancia** hacen falta acciones que promuevan la paridad y que sancionen la desigualdad. Para que jueces y juezas empecemos a contar con herramientas e instrumentos para aplicar una **justicia imparcial y coherente con el principio de igualdad y no discriminación** entre mujeres y hombres.

La Suprema de Corte de Justicia de la Nación a través del Comité Interinstitucional de Igualdad Sustantiva de los Órganos Impartidores de Justicia, hace esfuerzos en este sentido, promoviendo estrategias para la **incorporación del enfoque de género en la actuación judicial**.

Para cumplir con este objetivo procedimos a elaborar un informe detallado de acciones, para el cual contamos con la colaboración de los 32 Tribunales de Justicia Administrativa del país. Mismo que incorpora 4 ejes: 1.- ***Igualdad de género en el ámbito institucional***, 2.- ***Impartición de Justicia con perspectiva de género***, 3.- ***Sensibilización y Difusión de la igualdad de Género*** y 4.- ***Actividades Complementarias***

El objetivo de esta acción conjunta ha sido la de conocer los avances en la materia, para que quienes integramos los Tribunales de Justicia Administrativa en México conozcamos e intercambiamos experiencias para contar con las herramientas necesarias que permitan incorporar la perspectiva de género en nuestro quehacer cotidiano y construir el andamiaje que perfila la forma de resolver los casos que se someten a nuestro conocimiento y que ello se refleje en las sentencias que emitamos.

Para conseguir el objetivo resulta necesario conocer experiencias comparadas en términos de diseño, implementación y evaluación, así como desarrollar actividades conjuntas a fin de sensibilizar sobre la efectividad y necesidad de perfeccionar las acciones implementadas.

INFORME DE ACTIVIDADES POR ESTADO

AGUASCALIENTES

El Tribunal de Justicia Administrativa pertenece al Poder Judicial de la entidad y por lo tanto corresponde al Tribunal Superior de Justicia del Estado llevar a cabo la implementación de los mecanismos para introducir la equidad de Género, así como la promoción y realización de acciones en esa materia.

BAJA CALIFORNIA

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL CAPACITACION Y PROFESIONALIZACIÓN

1. Capacitación y profesionalización al interior del órgano jurisdiccional:

En el mes de junio de 2019 se remitieron al Pleno y a las Salas del Tribunal 12 ejemplares de revistas emitidas por el Consejo de la Judicatura Federal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relacionadas con los temas de Equidad de Género y no discriminación, a fin de que estuvieran a disposición de todo el personal jurisdiccional para su consulta.

2. Acciones realizadas para el fortalecimiento de las unidades, comisiones, direcciones de género (presupuestales, de personal, de nivel jerárquico). En el periodo a informar no se han realizado acciones en el tema. El Tribunal no cuenta con una Unidad de Equidad de Género por falta de capacidad presupuestal.
3. Políticas dirigidas a institucionalización de la perspectiva de género al interior de los órganos jurisdiccionales y acciones que eliminen la discriminación y violencia al interior de estos.
A la fecha se encuentra vigente y se aplica para contratación de personal, la Norma que Regula el Principio de Equidad de Género en Materia de Recursos Humanos para el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Baja California aprobada por el Pleno del Tribunal el 26 de septiembre de 2013.
4. Acciones afirmativas que fortalezcan la igualdad real: como son guarderías y lactarios, concursos dirigidos sólo a mujeres.
En el periodo a revisar no se realizaron acciones en este tema.
5. Mapa de Género (integración de hombres y mujeres por nivel jerárquico):

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Acciones específicas para fortalecer la impartición de justicia con perspectiva de género: Colaboración interinstitucional para detectar y discutir resoluciones con perspectiva de género, participación en encuentros nacionales e internacionales entre juzgadores (donde, cuando, tipo y resultados).

En el periodo a informar no se concretó la mencionada acción.

2. Participación y Contribución para la configuración e integración de bancos, centrales o repositorios de sentencias con perspectiva de género. (Número y clasificación de las sentencias que se incorporan).

En el periodo a informar no se concretó la mencionada acción.

3. Participación y contribución para la configuración e integración de bancos, centrales o repositorios de tesis y criterios en materia de igualdad de género (Número y Clasificación).

En el periodo a informar no se concretó la mencionada acción.

4. Estadísticas.

El Programa Operativo Anual de este Tribunal reporta el porcentaje de población beneficiada con el servicio que se presta, tomando en consideración la perspectiva de género, ya que se contabilizan las demandas presentadas por los usuarios ante las cuatro Salas del Tribunal, en relación a hombres y mujeres, así como las sentencias dictadas.

Esta acción está a cargo de la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal que realiza la estadística trimestral, en la que incorpora el porcentaje de demandas presentadas ante las Salas, los recursos de revisión interpuestos ante el Pleno, así como las sentencias emitidas por el Pleno y las Salas, en relación a los hombres y mujeres que son parte actora en el juicio, las cuales se publican en el portal electrónico del Tribunal: "tribunalcontenciosobc.org.". En el periodo a informar se cuenta con la estadística del último trimestre del año 2018 y los dos primeros trimestres del año 2019.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. Sensibilización al exterior del órgano jurisdiccional.
En el periodo a informar no se concretó la acción por falta de capacidad económica.

2. Concurso y eventos a nivel local que fomenten la visibilización, sensibilización y motivación hacia la igualdad de género.
En el periodo a informar no se concretó la acción.

3. Institución de reconocimiento a juzgadores/as locales por sus aportaciones a la tarea de impartición de justicia con perspectiva de género.
En el periodo a informar no se realizaron acciones en cuanto al tema.

4. Programas y acciones de difusión: publicaciones, programas o anuncios en diferentes medios que resalten la importancia de la igualdad de género.
El 8 de marzo del año en curso (Día Internacional de la Mujer) se realizó cartel en el que se informa las normas que protegen los derechos de las mujeres: "Tus derechos

están protegidos; conócelos.”. El cual se ubicó en las instalaciones de cada una de las Salas del Tribunal, así como en las oficinas del Pleno, y se difundió en el portal electrónico del Tribunal.

5. Promoción de estudios que permitan dar a conocer la situación de las mujeres en el ámbito local o regional y porten sugerencias sobre medidas para superar condiciones desventajosas.

En el mes de junio de 2019 el Tribunal solicitó al Consejo de la Judicatura Federal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la inscripción a la revista “IGUALDAD” publicada cada cuatro meses, a fin de proporcionarla a cada una de las Salas y el Pleno para consulta de todo el personal.

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

1. Participación en actividades estatales, nacionales e internacionales en materia de igualdad de género.
En el periodo a informar no se concretó acción en el tema.
2. Rendición de informes nacionales e internacionales en la materia.
En el mes de noviembre de 2018 se rindió informe de actividades al Instituto de la Mujer de Baja California (INMUJER), realizadas por el Tribunal en materia de Equidad de Género.
3. Actividades diversas.
En el periodo a revisar no se realizaron actividades diversas.

BAJA CALIFORNIA SUR

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

El Tribunal de Justicia Administrativa, se ha preocupado por dar una capacitación y profesionalización digna de todos sus integrantes, ha contribuido al fortalecimiento de los conocimientos de quienes lo integran, con dos diplomados en materia de Anticorrupción, y uno en materia de Derecho Fiscal que se está cursando actualmente; brindando una igualdad de oportunidades para acceder a ellas.

Dichos diplomados han denotado un foro importante, no solamente de desarrollo de un conocimiento especializado en la materia que nos ocupa, sino para el reconocimiento mutuo con otras instituciones colaboradoras y sus integrantes; estableciendo una coordinación y comunicación académica con una diversidad de opiniones interesantes.

Se han fijado metas y objetivos claros para refrendar la igualdad de género al interior de nuestra institución. Actualmente contamos con once mujeres y nueve varones en la plantilla del personal. Dos de ellas fungen como Magistradas.

De las últimas cuatro contrataciones de personal que se realizaron, tres, fueron para mujeres.

Actualmente el Tribunal de Justicia Administrativa se integra por tres áreas: El Pleno, los Servidores Públicos del Área Jurisdiccional y los Servidores Públicos del Área Administrativa, de las cuales 13 plazas de mandos superiores, medios y operativos, son ocupados por mujeres.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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.

Con base en los compromisos establecidos por México mediante la ratificación de instrumentos internacionales en materia de equidad de género; para el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado, es claro el compromiso que como Servidores Públicos tenemos con la sociedad Sudcaliforniana.

Por lo anterior, y a partir de la firma del acuerdo de Instalación del Tribunal de Justicia Administrativa, el 20 de junio del 2018; es que nos integramos al Pacto de Adhesión para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, para el Estado de Baja California Sur.

Fijando metas y objetivos muy claros como institución para refrendar dicha visión, dentro de las acciones que se han emprendido al interior.

En marzo del 2019, participamos en el seminario “Impartición de Justicia con Perspectiva de Género”, realizado en el H. Tribunal Superior de Justicia del Estado de Baja California Sur.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En septiembre del 2018 la **Secretaría de Salud** impartió el Taller “Reeducación para Mujeres y Hombres”.

El objetivo del taller fue: Desarrollar conductas asertivas que permitan establecer una comunicación laboral con respeto y amplitud de criterio; a través de herramientas reflexivas, así como la identificación y erradicación de nichos que representen barreras sociales o laborales para el desempeño y correcto funcionamiento del equipo laboral.

Dicho taller constó de 25 sesiones presenciales, en dónde se abordaron temas como gestión de conflicto, definiendo en qué consiste la violencia de género en espacios públicos y privados, entre otros.

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS.

De acuerdo con el Capítulo V del “Pacto”, se creó un órgano de monitoreo de dicho instrumento, al que se denomina “Comité de Seguimiento y Evaluación”, del cual este Tribunal es parte.

Dicho Comité de Seguimiento, se encarga además de buscar ser un espacio en el que, se puedan tomar acuerdos de implementación de políticas públicas jurisdiccionales homologadas a lo largo y ancho de los órganos de impartición de justicia; claro ejemplo de eso son los próximos ciclos de conferencias a realizarse en el mes de noviembre de este año, en el marco internacional del día de la no violencia contra la mujer.

CAMPECHE

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

A) Como política dirigida a institucionalizar la perspectiva de género en el Tribunal, la estructura orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Campeche, permanece integrada con 3 hombres y 14 mujeres. Destacando la importancia de las mujeres en el ámbito laboral en nuestra institución.

B) En horario de labores, se otorgan permisos a hombres y mujeres por igual, para que asistan a las actividades escolares y de guarderías de sus hijos menores de edad; como una medida de igualdad sustantiva para que ambos padres puedan disfrutar y compartir las responsabilidades de crianza y cuidado de sus hijos.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

No reporta.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

A) Por acuerdo del Pleno, el Tribunal en el mes de marzo se unió a la Campaña Naranja implementada por el Secretario General de la ONU; acordándose que todos los días 25 de cada mes se conmemore el “Día naranja” portando una prenda color naranja con el fin de generar en el personal de la institución consciencia para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas.

B) Asimismo, se elaboran cartelones alusivos al “Día naranja” cada día 25 del mes, con la finalidad de difundir a la población en general la necesidad de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas.

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

No reporta

CHIAPAS

Tal como consta en el decreto número 033, del periódico oficial del estado, de fecha 13 de diciembre del 2017, se nombraron como magistrados al doctor José Ramón Cancino Ibarra, el doctor Víctor Marcelo Ruiz Reyna y al maestro Armando Aroshi Narváez Tovar, magistrados de este organismo autónomo jurisdiccional, siendo su primer presidente el primero de los nombrados, quienes tomaron protesta ante el Congreso del Estado el 7 de diciembre del 2017.

Posteriormente, el día 1º de marzo del 2018, ya integrado el personal administrativo y jurisdiccional, y teniendo un lugar físico donde nos establecimos, el cual se encuentra en boulevard Belisario Domínguez, número 1713, colonia Xamaipak, de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; dimos inicio a nuestras labores jurisdiccionales, recibiendo del Tribunal Superior de Justicia del Estado un aproximado de 800 expedientes que se encontraban en trámite.

Cada Magistrado tiene a su cargo una ponencia, donde se dirimen juicios contenciosos administrativos, así como procedimientos de responsabilidades de servidores públicos, estos se sesionan semanalmente en el Pleno de la Sala General, mismas que son transmitidas en vivo a través de la página web oficial y guardadas en la videoteca virtual de esa misma página de internet.

Su estructura organizacional está conformada por 10 áreas, donde laboran un total de 73 personas, de las cuales el 45% son mujeres y el 55% restante son hombres, de estos el 63% corresponde a personal jurisdiccional, y el 37% a personal administrativo, con esta estructura cumplimos con la paridad de género.

De lo anterior, se advierte que este Tribunal aún se encuentra en fase de integración, sin embargo, se vela por reunir la cuota de género que garantice la participación plena de las mujeres en sus actuaciones, siendo actualmente la Mtra. María Magdalena Urbina Barbosa, la Secretaria General de Acuerdos y del Pleno.

CHIHUAHUA

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

El Convenio de Adhesión al Pacto se firmó en Chihuahua en el año 2012, pero no fue sino hasta el año 2017 que se instaló el Comité Estatal de Seguimiento, el que está integrado por:

- 1.- MAGISTRADO PABLO HÉCTOR GONZÁLEZ VILLALOBOS, Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, quien además Preside el Comité Estatal.
- 2.- MAGISTRADO JULIO CÉSAR MERINO ENRÍQUEZ, Presidente del Tribunal Estatal Electoral, quien finge como Secretario Técnico.
- 3.- LIC. JUAN LUIS FRAIRE GONZÁLEZ, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Chihuahua.
- 4.- LIC. JOSÉ MANUEL RUIZ BUGARINI, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Nuevo Casas Grandes.
- 5.- LIC. PABLO EMILIO PACHECO ERIVES Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Cuauhtémoc.
- 6.- LIC. JOSÉ MANUEL RUIZ BUGARINI, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Hidalgo del Parral.
- 7.- LIC. EVA GABRIELA TENA RAMÍREZ Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Delicias.

AUDITORÍA DE GÉNERO: En el mes de octubre de 2018 el Poder Judicial del estado de Chihuahua firmó Convenio de Colaboración con el Instituto Chihuahuense de las Mujeres para la aplicación, por parte de un equipo especializado, de una Auditoría de Género, que fue integrada de enero a mayo de 2019. En julio del año corriente se hizo entrega del Informe de Resultados que incluye 85 recomendaciones que habrán de cumplirse en un lapso de un año.

FORTALECIMIENTO DE UNIDAD DE GÉNERO: En el mes de noviembre de 2018 el Consejo de la Judicatura estatal fortaleció la Unidad de Igualdad de Género y derechos Humanos con dos especialistas en materia de género y derechos humanos: Lic. Karla teresa Jacott Nuñez y Licenciado Trabajo Social Ariana Guadalupe Barajas Contreras, con lo que es una de las unidades de género más fortalecidas del país ya que cuenta con 5 integrantes.

CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO: En el marco de la conmemoración del Día internacional de la No violencia contra las mujeres, el Tribunal Superior de Justicia da inicio al arranque de la campaña "Prevención y Atención al Hostigamiento laboral y sexual". Este evento contó con presencia y las palabras del Presidente del Poder Judicial el magistrado Lic. Pablo Héctor González Villalobos, así como de la Consejera Lic. Luz Esthela Castro y la titular de la Unidad de Igualdad de Género la Lic. Verónica Rodríguez López.

El magistrado Pablo Héctor González Villalobos, Presidente del Poder Judicial, en el marco del Día Internacional para erradicar la Violencia contra las mujeres, arrancó la campaña “PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL”.

NOMBRAMIENTO DE ENLACE DE GÉNERO EN EL TEE: El Pleno del Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua, nombró a nueva encargada de la Unidad de Género y Derechos Humanos el 15 de febrero de 2019.

A partir del mes de mayo de 2019, la Unidad de Género y Derechos Humanos del Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua, forma parte de la Red Estatal de Enlaces de Género del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, por lo que se tuvo representación del TEE el 14 de mayo, en la segunda reunión ordinaria de dicha red.

Elaboración de parte del proyecto de Reglamento Interno del Tribunal Estatal Electoral, para la incorporación de la Unidad de Género y Derechos Humanos en el Reglamento, el cual se encuentra en proceso de revisión.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **CUARTO ENCUENTRO INTERNACIONAL JUZGANDO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:** El pasado mes de septiembre de 2018 la maestra Adela Alicia Jiménez Carrasco, Magistrada de la Segunda Sala Familiar, en representación del Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Chihuahua participó en el Cuarto Encuentro Internacional Juzgando con perspectiva de Género, que organiza la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La metodología incluye mesas temáticas de análisis de sentencias y plenaria de conclusiones.
- **CONVERSATORIO NACIONAL PROCURACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA CON PEG:** En el mes de septiembre asistimos al Primer Conversatorio Nacional Procuración y Administración de Justicia en materia de Género, en Hermosillo Sonora, donde se analizaron criterios y sentencias específicas para incorporar la perspectiva de género en las resoluciones judiciales.
- **ENCUENTRO NACIONAL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LAS MUJERES:** Participamos en el Encuentro Nacional Acceso a la Justicia para las Mujeres, que se llevó a cabo en Hermosillo, Sonora, con la participación y asistencia de especialistas en la materia, donde además uniformamos criterios de acción para que, a través de las Unidades de Género de los Poderes Judiciales Locales, se impulse de manera más intensa el cumplimiento de la obligación de juzgar con perspectiva de género.
- **SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TEE:** El Pleno del Tribunal Estatal Electoral de Chihuahua, ha dictado 91 sentencias relativas a paridad de género y violencia política de género.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

- **CONCURSO DE SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:** En el mes de marzo de 2019 se lanzó la Convocatoria al primer Concurso Estatal de Sentencias con Perspectiva de Género, en el que participaron un total de 9 personas de primera y segunda instancia, llevándose a cabo la ceremonia de entrega de Reconocimientos en mayo del mismo 2018.
- **CAMPAÑA CONTRA HOSTIGAMIENTO EN TRIBUNALES LABORALES:** Se lanzó la Campaña “¡Cuéntalo! Tu voz importa” que está orientada a atender los casos de hostigamiento y acoso laboral en su primera fase, y a dar a conocer los derechos humanos de las mujeres trabajadoras en su segunda y tercera fase.
- **PROGRAMAS DE RADIO:** Con el propósito de informar sobre las actividades realizadas por la Presidenta de la Junta de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de Delicias, Chihuahua, Lic. Eva Gabriela Tena Ramírez, en el mes de Noviembre del año 2018, participó en la estación de radio GRD Delicias, dando a conocer al exterior del órgano jurisdiccional, entre otras cuestiones, las medidas que se implementan en justicia laboral para superar condiciones desventajosas, como en las que se encuentran las mujeres despedidas de sus empleos por encontrarse embarazadas, así como dando a conocer las campañas implementadas en la Junta de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de Delicias, Chihuahua, para que se acuda a denunciar cualquier tipo de violencia o acoso laboral, como lo son "Cuéntalo tu Voz Importa" por el Derecho a la Igualdad de las Mujeres en el trabajo".

También se participó en diversos programas radiofónicos en Chihuahua, a través de los cuales se dan a conocer las acciones que se desarrollan para la impartición de justicia con perspectiva de género.

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

17 de mayo 2019. Con gran éxito se llevó a cabo la Conferencia "Acoso laboral y violencia política de género", impartida por la Mtra. Roselia Bustillo Marín. Donde las instancias integrantes del Comité Estatal de Seguimiento al Convenio de Adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los órganos de Impartición de Justicia en México, participamos de manera activa, teniendo esta conferencia de manera presencial, y al mismo tiempo de manera virtual en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de: Nuevo Casas Grandes, Delicias, Parral, Cuauhtémoc y Juárez. Tuvimos como asistentes a público en general y a las servidoras y servidores públicos de los órganos integrantes del comité.

MESA PANEL: Se realizó la Mesa Panel: La mujer en el mundo laboral, evento en el que participaron la Lic. Verónica Rodríguez, Magistrada Adela Jiménez y la Lic. Ana Escobar. En este evento se revisaron temas como la “Brecha de desigualdad en el mundo laboral”, “Juzgar con perspectiva de género” y “Retos de la mujer en el mundo laboral. El evento se realizó en el lobby del Palacio de Justicia Laboral, y asistieron 100 personas.

La coordinación es fundamental para el avance sustancial en la transversalización de la perspectiva de género en la impartición de justicia, por lo cual la hemos sostenido reuniones de trabajo del “Comité Estatal de Seguimiento al Convenio de Adhesión al Pacto para introducir la Perspectiva de Género en los Órganos Impartidores de Justicia en Chihuahua” de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ).

SALA DE LACTANCIA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA Y DEFENSORIA PÚBLICA: En 2018, inauguramos en el edificio de la Ciudad Judicial de Chihuahua una Sala de lactancia, así como en el edificio de la Defensoría pública, donde además se instaló un área lúdica, ambos espacios son para usuarias internas y externas.

SALA DE LACTANCIA JUZGADOS LABORALES: El 13 de noviembre del 2018 se realizó la inauguración de la Sala de Lactancia Materna en el Palacio de Justicia Laboral. Este espacio cuenta con todas las recomendaciones del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) y está a disposición de usuarias internas y externas.

COAHUILA

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

Como parte de las capacitaciones y acciones de profesionalización del personal que integra al Tribunal de Justicia Administrativa de Coahuila de Zaragoza, llevamos a cabo las siguientes actividades:

- Impartición de dos (02) cursos de inducción al personal de nuevo ingreso, donde se informó el Marco Jurídico y de Derechos Humanos al personal de nuevo ingreso, además de los Valores Institucionales, participando cinco (05) mujeres y siete (07) hombres.
- Atendimos a la invitación efectuada por la Secretaría de Inclusión y Desarrollo Social a través de la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación, aplicando los cursos en línea:
- “El ABC de la igualdad y la no discriminación” acreditado por 3 integrantes del Tribunal, dos (02) mujeres y un (01) hombre.
- “Jóvenes, tolerancia y no discriminación”, acreditado por 2 miembros del Tribunal, una (01) mujer y un (01) hombre.

Los días 15 y 22 de febrero y 1, 8 y 15 de marzo de 2019, personal del Tribunal asistió al curso – taller denominado “Salvando la Brecha para acceder a la inclusión”, cuyo objetivo es que los servidores públicos conozcan la terminología adecuada, así como los principales canales de comunicación y atención a personas con discapacidad, para brindar un servicio de atención inclusivo y de calidad, mismo que se realizó. Asistiendo 8 personas, cuatro (04) mujeres y cuatro (04) hombres.

Desde su creación el Tribunal hemos buscado mantener un equilibrio en la integración de la plantilla de personal de manera que se respete la equidad de género, actualmente se cuenta con 69 integrantes de los cuales el 53.6% corresponde a personal femenino y el 46.4% masculino, detallando a continuación la distribución por áreas: en el Área Jurisdiccional veinte (20) mujeres y catorce (14) hombres y en el Área Administrativa con diecisiete (17) mujeres y dieciocho (18) hombres.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Atendiendo a la invitación realizada por la Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por la Magistrada Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, el 16 de agosto del año en curso la Magistrada Presidenta participó en la ciudad de México en la “Reunión Plenaria Anual de la Internacional Association of Women Judges (IAWJ)”, en la que se trataron temas referentes a la igualdad y no discriminación, el uso de un lenguaje incluyente, entre otros.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

- Dentro del programa de radio del Tribunal de Justicia Administrativa de Coahuila de Zaragoza “Es tu derecho”, el cual se transmite todos los viernes de 1:30 p.m. a 2:00 pm. a través de la estación Radio Universidad de la Universidad Autónoma de Coahuila, este espacio radiofónico mantiene una política abierta hacia entrevistas con perspectiva de género, tal es el caso de la participación de mujeres que ocupan cargos que involucran en la toma de decisión o bien, que sean líderes de opinión. Durante el período que se informa se llevaron a cabo entrevistas en diversas emisiones a personalidades como la Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Dra. Yasmín Esquivel Mossa, la Magistrada del Tribunal de Justicia Administrativa de Quintana Roo, Isabel Cecilia González Glennie, la Presidenta del Consejo de Participación Ciudadana de Coahuila, Ana Yuri Solís Gaona, así como a la Consejera del Consejo de Participación Ciudadana de Coahuila, Lourdes De Koster López;

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Hemos colaborado con la difusión de las distintas actividades que lleva el Gobierno del Estado a través de la Secretaría de Inclusión y Desarrollo Social por medio de la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación, como lo son:
Concursos y eventos a nivel local que fomenten la visibilización, sensibilización y motivación hacia la igualdad de género:

- En el marco de la conmemoración del Día Internacional de los Derechos Humanos, se realizó una invitación a la carrera “Yo por la inclusión”, la cual se llevó a cabo el domingo 09 de diciembre 2018, tuvo la finalidad de generar conciencia sobre la realidad que viven las personas que han sido estigmatizadas con constantes expresiones de discriminación.
- Se llevó a cabo el Concurso Estatal de Dibujo #YoPorLaInclusión, cuyo propósito es sensibilizar a la niñez de esta localidad a través de la expresión artística con el desarrollo de la creatividad y el arte, para poder fomentar una sociedad más inclusiva y sin discriminación, se invitó al personal de este Tribunal a sumarse a este esfuerzo, apoyando con la difusión de dicha actividad a través de sus redes personales, considerando el #YoPorLaInclusión.

- Se invito al personal a participar a la Segunda Edición 5K Rueda, Camina, Trota y Corre #YoporlaInclusión, cuyo objetivo es sensibilizar a las y los coahuilense mediante la actividad física para el fomento de una sociedad más inclusiva y sin discriminación, misma que llevará a cabo el domingo 22 de septiembre del presente año.

COLIMA

Derivado de la reciente instalación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Colima que fue celebrada en sesión solemne del treinta y uno de julio de dos mil dieciocho, se encuentra en proceso de implementar acciones para introducir la perspectiva de género en este órgano jurisdiccional (instalación del Comité de Igualdad de Género previsto en el Reglamento Interior de este Tribunal y adopción de los compromisos previstos en el *Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia de México*, promovido por la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, Asociación Civil).

En consecuencia de lo anterior, no hay actividades que reportar al respecto.

CIUDAD DE MÉXICO

PRIMER EJE: IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

TALLER: “PREVENCIÓN DE DELITOS Y PELIGROS QUE SE COMENTEN A TRAVÉS DE INTERNET”

Concientizar al personal de la importancia que tiene el buen uso de los medios electrónicos en la vida familiar y laboral, así como los riesgos en los que pueden caer niñas, niños y adolescentes principalmente.

CURSO – TALLER: “VERANO EN EL TJACDMX”

Acercar a los hijos de los trabajadores conocimientos de la historia de México, a través de dinámicas ilustrativas del proceso histórico de los momentos relevantes en la historia de nuestro país.

PRESENTACIÓN DEL LIBRO: “URBANISMO INTEGRAL Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y ZONA METROPOLITANA”

Coadyuvar en el ordenamiento del desarrollo urbano de la CDMX, como una institución garante del desarrollo urbano y social con el objeto de atraer el interés de quienes están vinculados con las actividades que impactan en el desarrollo urbano.

PLÁTICA: “VIOLENCIA INFANTIL HACIA NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES”

Asesorar a los empleados padres y madres de familia para que las niñas, las adolescentes y sus familias eviten y detecten posibles riesgos y vulnerabilidades del que son víctimas en este sensible sector de la población.

CONFERENCIA MAGISTRAL: “LOS DILEMAS EN TORNO AL ACOSO”

Concientizar a todas las personas que laboran en el Tribunal sobre la relevancia que tiene el respeto a los derechos de las mujeres, así como cambiar la perspectiva que se tiene de las denuncias hechas por “acoso” familiar, social y laboral.

CURSO: “DIVERSIDAD SEXUAL”

Sensibilizar al personal del Tribunal el respeto a la diversidad sexual.

CURSO – TALLER: “ESTRATEGIAS PARA COMBATIR EL SINDROME DE DESGASTE LABORAL”

Coadyuvar a la generación y mantenimiento de un buen clima organizacional y el respeto al trabajo desempeñado.

FORO ENFOQUES DE LA DISCAPACIDAD: “LA PIEZA MAS IMPORTANTE ERES TÚ”

Avanzar en el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, por lo que durante dos días se recibieron pláticas de mujeres ejemplares que viven con discapacidad.

ACCIONES REALIZADAS POR EL TRIBUNAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA UNIDADES DE GÉNERO (PERSONAL DE NIVEL JERÁQUICO)

Incremento Salarial del encargado de la “Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género”

POLÍTICAS DIRIGIDAS A LA INSTITUCIONALIZACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES QUE ELIMINEN LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA AL INTERIOR DEL TJACDMX

La Dirección de Informática desarrolló para la “Unidad Técnica de Derechos Humanos y Equidad de Género” un Micrositio denominado “Un tribunal con perspectiva de género”, con la siguiente dirección electrónica equidad.tjacdmx.gob.mx.

PANEL: “DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER”

Concientizar que actualmente aún existen millones de mujeres que siguen siendo violentadas, víctimas de trata de personas, discriminación, acoso, mutilación y otro tipo de violencia.

SEGUNDO EJE: IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DIPLOMADO “CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO”

Enfocar el conocimiento de la Constitución Política de la Ciudad de México, para la comprensión y entendimiento de una ciudad garantista a favor del respeto de los derechos humanos y la equidad de género.

“DERECHOS HUMANOS EN EL TEXTO CONSITUCIONAL CITADINO”

Análisis conceptual de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales previstos en la CPCDMX.

CONFERENCIA: “LA ÉTICA DE LOS JUECES”

Contribuir con las y los servidores públicos para que asuman los valores y ética en su ejercicio profesional.

CURSOS Y TALLERES

“ACTUALIZACIÓN, APLICACIÓN Y DISCUSIÓN EN LEGISLACIÓN Y NORMATIVIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS”.

Derivado del diagnóstico de necesidades de capacitación 2019, se proyectan cursos aplicados en temas selectos de derechos humanos, equidad de género, orientación sexual, identidad y expresión de género, no discriminación y grupos vulnerables.

CONVERSATORIO: “EXPERIENCIA SOBRE LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL DEL TJACDMX”

Dar a conocer de manera puntual la importancia de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de las personas de acuerdo a lo que establece el protocolo.

CURSO INTRODUCTORIO SOBRE DERECHOS HUMANOS

Acercar a los funcionarios públicos información que les permita contar con las bases mínimas en esta materia, con el objeto de proponer y respetar los derechos humanos de quienes acuden al tribunal.

DIAGNÓSTICO: “NECESIDADES DE CAPACITACIÓN”

Contar con datos precisos que indiquen las necesidades de capacitación en desarrollo humano, con el objeto de transformar la cultura organizacional que garantice el respeto a los derechos humanos.

GLOSARIO DE TÉRMINOS: “IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN”

Se publicó en nuestros medios electrónicos el uso del lenguaje correcto, eliminando el uso del lenguaje sexista y discriminatorio por razón de género en la impartición y administración de la justicia.

PARTICIPACIÓN ACTIVA COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS IMPARTIDORES DE JUSTICIA EN MÉXICO

Dar seguimiento a los acuerdos adoptados en las Sesiones en los que se conjuntan aportaciones de juzgadores y juzgadoras, organizaciones de la sociedad civil y la academia.

PROTOCOLO: “ACTUACIÓN PARA QUIENES IMPARTEN JUSTICIA ADMINISTRATIVA EN CASO QUE INVOLUCREN LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

Cumpliendo con el Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, con la asesoría de las organizaciones de la Sociedad Civil, se está diseñando un protocolo que auxilie en la resolución de asuntos que combatan la discriminación para juzgar con perspectiva de género.

SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

R.A. 13872/2016 Juicio de Nulidad IV – 160011/2014

En el asunto de mérito, la parte actora del juicio en su carácter de docente demandó a la Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, derivado de la opinión jurídica en la que se determinó que existieron actos de discriminación por origen étnico por parte del personal docente de una institución educativa, en contra de un menor que a la fecha en que ocurrieron los hechos contaba con cinco años de edad y su madre, trabajadora doméstica, cuya etnia originaria es la mazateca.

El menor era sujeto de comentarios inherentes a que no pertenecía al colegio, que su madre no hablaba el español ni inglés, por lo que no le podía ayudar en su desarrollo educativo.

Las docentes sugerían debía retirarse del colegio. Aunado a ello, le fueron requeridos estudios neurológicos para permitirle continuar con sus estudios.

Substanciado el proceso correspondiente, este órgano jurisdiccional en estricto apego a derecho y privilegiando los principios de equidad de género y a la no discriminación, determinó reconocer la validez del acto de autoridad controvertido, al evidenciarse la flagrante transgresión a los derechos de las personas que en dicho juicio intervinieron en su carácter de Terceros Interesados; Determinación que fue confirmada por la Sala Superior. Inconforme con esta determinación la parte actora presentó juicio de amparo.

En la sesión de cuatro de abril de dos mil diecinueve, el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito resolvió el juicio de amparo y determinó que toda vez que los conceptos de violación eran inoperantes e infundados, lo procedente era negar el amparo.

R.A. 9986/2017 R.A. 10596/2017 (ACUMULADOS) Juicio de Nulidad I – 59303/2014

En el presente asunto, se demandó a la Directora de Recursos de Reclamación de Daño Patrimonial de la Dirección General de Legalidad de la Contraloría General de la Ciudad de México, derivado de la Resolución en la cual se condenó a la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México, a resarcir el daño moral ocasionado a los demandantes, como consecuencia de la actividad irregular en la que incurrieron dos elementos de la Policía, quienes al conducir una patrulla de la corporación se impactaron contra un puesto de jugos, provocando el fallecimiento de la persona que atendía el referido puesto. En este tenor, este órgano jurisdiccional en estricto apego a derecho tuvo a bien determinar que asistía el derecho a los descendientes del fallecido, para el efecto de que se resarciera el daño moral ocasionado, se emitiera nuevo acto tomado en consideración para fijar el monto de la indemnización los derechos lesionados, el grado de responsabilidad, la situación económica del responsable y de la víctima, así como las demás circunstancias del caso. Bajo esa línea de ideas, la Sala Superior determinó dicha indemnización, en apego al principio de equidad de género, debe realizarse de manera igualitaria, es decir, en la misma proporción a las dos mujeres y al hombre que tienen el carácter de actores.

El 08 de febrero de 2019, la parte actora interpuso amparo en contra de la sentencia de fecha 28 de noviembre de 2018.

Por acuerdo de fecha 20 de marzo de 2019, el Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Administrativa del Primer Circuito, admitió a trámite la demanda de amparo asignándole el número 177/2019.

R.A. 6794/2017 R.A. 6796/2017 y R.A. 6804/2017 (ACUMULADOS) JUICIOS DE Nulidad III – 15106/2016

En el asunto en cuestión, se demandó al Jefe de la Oficinal de Medicina Laboral, Jefe de Departamento de Servicios Médicos y del Subdirector de Servicios Legales Médicos Integrales, todos ellos dependientes del Departamento de Servicios Médicos de la Policía Bancaria e Industrial, respecto del Dictamen de Invalidez en el que se determina que el impedimento físico de la parte actora para continuar con el ejercicio del servicio público, no es de carácter laboral.

Substanciando el procedimiento y debidamente acreditado que la parte actora fue sujeta a violencia laboral y sexual por parte de su superior jerárquico, en su carácter de Sub – inspector, en el entendido que tal circunstancia se actualizó cuando la hoy demandante se encontraba en el ejercicio de sus funciones como oficial de la Policía Bancaria, este órgano jurisdiccional, en estricto apego a derecho y al principio de no discriminación de género, emitió fallo en el que declaró la nulidad del acto controvertido, ordenando a las enjuiciadas la emisión de uno nuevo en el que se determine que el padecimiento de la actora fue el resultado de conductas propiciadas en su centro de trabajo y durante sus funciones habituales.

El 31 de mayo de 2018, se desechó el recurso de Revisión Contenciosa Administrativa.

El 29 de abril de 2019 se tuvo por cumplida la sentencia, toda vez que las autoridades demandadas emitieran un nuevo dictamen de invalidez.

R.A. 12433/2016 Juicio de Nulidad II-60806/2016

En la presente contienda, se demandó al Director General del Registro Civil de la Ciudad de México, como resultado de la emisión de un oficio que negó la petición de los actores, en el sentido de modificar o aclarar en el acta de nacimiento el nombre del menor de edad que representan los actores, menor que era sujeto de violencia (bulling) en su centro de estudios con motivo de su segundo nombre (Otoniel).

Resultando necesario precisar, que en el presente caso se cuenta con un Dictamen Psicológico que acredita el padecimiento ocasionado al menor de mérito como resultado de la violencia a la que fue sujeto.

Substanciado el procedimiento correspondiente, el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México determinó declarar la nulidad del acto combatido privilegiando el principio de interés superior del menor, de conformidad con la Convención Sobre los Derechos de los Niños: ordenando se deje insubsistente el multicitado acto combatido y se emita uno nuevo en el que se suprima el segundo nombre del menor, de conformidad con la normatividad y procedimientos de la ley de la materia, sentencia que se encuentra firme.

R.A. 55202/2018 Juicio de Nulidad III-81507/2017

En el asunto se demanda al Director General del Registro Civil de la Ciudad de México, como resultado de la emisión de una resolución en la que se niega al actor la modificación del nombre de su menor hijo, cuya finalidad se encontraba constreñida a que se integrara el nombre del infante de apellido paterno, así como el paterno y materno de su progenitora, derivado de la problemática que venía viviendo el menor ante diversas autoridades por tener un homónimo.

Substanciado el procedimiento contencioso administrativo, este órgano jurisdiccional, privilegiando el principio de interés superior del menor determinó declarar la nulidad del acto impugnado, toda vez que trasgredió lo establecido en la Constitución Política, por la Declaración de los Derechos Humanos, por la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, por la Convención sobre los Derechos del Niño, así como por el Convenio sobre cambio de nombre y apellidos, esto, al transgredirse el derecho humano a la identidad ordenando se deje insubsistente el multicitado acto combatido y se emita uno nuevo en que se realice la modificación del registro del acta de nacimiento del menor en mérito, bajo las especificaciones establecidas en el fallo, determinación jurisdiccional que se encuentra firme.

Juicio de Nulidad II-56106/2016.

En el presente asunto, se demanda al Director General del Registro Civil de la Ciudad de México, como resultado de un oficio mediante el cual se transgrede el derecho a la identidad de género, al negarse la emisión de una nueva acta de reconocimiento de identidad solicitada por los padres del menor nacido con el género masculino, solicitando la multicitada reasignación al femenino.

Cabe señalar, que en el caso concreto se cuenta con un Dictamen Psicológico. En ese sentido, substanciado el procedimiento correspondiente, este órgano jurisdiccional privilegiando el derecho de identidad de género y de interés superior del menor, declaró la nulidad del acto combatido para el efecto de que se emitiera una nueva acta de nacimiento en la que se reconozca la identidad del menor con reasignación femenina correspondiente.

El 11 de octubre de 2016, se emitió acuerdo por el que se declaró que había causado ejecutoria la sentencia, toda vez que las partes no interpusieron medio de defensa.

TERCER EJE: SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPAÑA: ¿SABÍA USTED?

Propiciar la inclusión y un desarrollo laboral digno, sensibilizando con mensajes publicados en diversos espacios (físicos y/o electrónicos) contenidos que capaciten sobre temas de derechos humanos.

CAMPAÑA: “EL CÍRCULO DE LA VIOLENCIA”

Se difundió el “Violentómetro”, para visualizar las diferentes manifestaciones de violencia que se encuentran ocultas en la vida cotidiana y en los roles de cada individuo.

CAMPAÑA: “DÍA NARANJA”

Difusión de la conmemoración de este día, para erradicar la violencia contra las mujeres.

CUARTO EJE: ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

63º PERIODO DE SESIONES “COMISIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER” CSW.

Participación de la Ministra en retiro Margarita Beatriz Luna Ramos, con el objeto de advertir el grado de avance que hemos alcanzado en nuestro país en el tema de la protección de los derechos de las mujeres, a través de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer jurisdiccional y el interés que ha despertado en juzgadoras de diversas latitudes los criterios de nuestros tribunales.

PRIMER CURSO: “LA MUJER JUEZA” DESAFÍOS EN LA CARRERA Y ACTUACIÓN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Participación de la Ministra en retiro Margarita Beatriz Luna Ramos en el primer curso organizado en la Escuela Nacional para la Formación y Desarrollo de la Magistratura en Brasil. Se contó con la entrevista de la Procuradora General de ese país, Raquel Dodge, 1ª. Mujer en ocupar ese cargo, se visitaron Tribunales especializados en Violencia contra la mujer, cuentan con Comisarías que atienden casos de violencia contra la mujer, así como con unidades móviles para cubrir lugares distantes.

REUNIÓN: CAPÍTULO MÉXICO IAWJ

Enfatizar ente sus integrantes la necesidad de un cambio cultural que reconozca a las mujeres plenos derechos, implementando acciones afirmativas para concretar avances, lo cual se ve reflejado en criterios, sentencias, protocolos, manuales y políticas públicas con perspectiva de género.

INAUGURACIÓN LACTARIO: “MINISTRA YASMÍN ESQUIVEL MOSSA”

En las instalaciones del edificio sede, ubicado en Insurgentes Sur 825, Col Nápoles, se inauguró el lactario, para que quienes son madres en el Tribunal cuenten con todo el apoyo para atender a sus hijos en un espacio digno, cálido y seguro.

INAUGURACIÓN LACTARIO: “MAGISTRADA EN RETIRO LIC. VICTORIA EUGENIA QUIROZ PESQUERA”

El próximo mes de septiembre de 2019, se inaugurará el lactario, para que quienes son madres en el Tribunal cuenten con todo el apoyo para atender a sus hijos en un espacio digno, cálido y seguro.

DURANGO

Dando cumplimiento a los Ejes: 1) Igualdad de Género en el Ámbito Constitucional, 2) Impartir Justicia con Perspectiva de Género, 3) Sensibilización y formación para la igualdad y transversalización de la perspectiva de género y 4) Actividades complementarias (Compromisos nacionales e internacionales).

A la fecha se tiene elaborado el Plan de Trabajo de la Unidad de Género para ser modificado y/o aprobado por la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal de Justicia Administrativa atendiendo a la agenda de dicha Junta de gobierno, será listado oportunamente.

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

- a) Se ha fortalecido a la Unidad de Género, con mobiliario para las actividades diarias
- b) Se actualizó el Mapa de Género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Durango.

El día 24 de abril de 2019, se realizó el Curso “**Nuevas Masculinidades**”, evento organizado por la Lic. Bryna Soledad Rivera Estrada, Titular de la Unidad de Género del Tribunal.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es un objetivo principal el de sensibilizar y capacitar a quienes imparten justicia con perspectiva de género para mejorar el acceso a la justicia de las personas en la búsqueda de hacer efectivo el derecho a la igualdad y de no discriminación. A la fecha, no se ha emitido resolución alguna con perspectiva de género.

ESTADO DE MEXICO

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL POLÍTICAS PÚBLICAS

Se han desarrollado actividades encaminadas Fortalecimiento en la integración del TJAEM tales como:

Acciones para contribuir con las políticas y estrategias del gobierno estatal para la igualdad y con perspectiva de género, con la participación de mujeres en los órganos jurisdiccionales

Acuerdo de la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal por el que se aprueban los lineamientos para la tramitación de licencia de paternidad a los servidores públicos de este órgano jurisdiccional.

Promover condiciones de igualdad, reales y efectivas que tengan como finalidad evitar prácticas de exclusión y discriminación, reconociendo el derecho de la paternidad como un derecho fundamental, entendiendo la responsabilidad compartida y equilibrada en el seno del hogar. Por lo que los servidores públicos varones pueden gozar de una ampliación del plazo de licencia para los casos de nacimiento de un hijo o hija, parto múltiple o enfermedad grave o discapacidad.

Propiciar el equilibrio físico, mental y emocional de los participantes, permitiendo liberar el estrés laboral, desmotivar el sedentarismo. Fomentar la interiorización, concentración y estado de bienestar.

Consolidar bases permanentes para concretar ideas, proyectos e iniciativas en pro de la igualdad sustantiva.

Fortalecer destrezas personales y habilidades interpersonales, logrando fines y metas como un equipo en la institución.

Identificar y tratar con mayor claridad y mejor eficacia diversos tipos de personalidad

Disminución del estrés laboral y mejora a la salud física, mental y emocional (clases de yoga.)

Cuarto de tareas para niños.

Brindar un espacio digno y seguro para que las y los hijos de las y los servidores públicos puedan hacer uso de un espacio propio para realizar tareas, mientras esperan la salida de sus padres.

Acción en marcha, para generar un espacio didáctico de aprendizaje para niñas y niños, que promueva los valores fundamentales para alcanzar la paz social; favoreciendo los procesos de construcción de identidad personal y social.

CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

Programa de capacitación de relaciones humanas:

Conferencia “El servicio público y la dignidad humana como su fundamento.”

Curso-taller: "Tipología del carácter"

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Colaboración Interinstitucional para discutir resoluciones

Analizar con apego, observancia e interpretación a los derechos humanos y a la aplicación de la perspectiva de género, de aquellos que sean considerados como grupos vulnerables y acudan a dirimir sus controversias.

Impulso a la elaboración de sentencias con perspectiva de género.

Consolidar bases permanentes para concretar ideas, proyectos e iniciativas en pro de la igualdad sustantiva.

Con la adhesión al "Pacto para introducir perspectiva de género en los órganos impartidores de justicia", se ha dialogado con los magistrados del Tribunal para que atiendan mecanismos y metodologías que permitan identificar situaciones de hecho o derecho que puedan sufrir mujeres y hombres con la aplicación del marco normativo.

Trabajar coordinadamente con organizaciones y sectores de la sociedad civil para generar todo tipo de acciones en beneficio de las personas en situaciones vulnerables; promover la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones; crear espacios de oportunidad a través de la capacitación.

Con la adhesión al "Pacto para introducir perspectiva de género en los órganos impartidores de justicia", se ha dialogado con los magistrados del Tribunal para que atiendan mecanismos y metodologías que permitan identificar situaciones de hecho o derecho que puedan sufrir mujeres y hombres con la aplicación del marco normativo.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Promover condiciones de igualdad, reales y efectivas que tengan como finalidad evitar prácticas de exclusión y discriminación por causas fisiológicas, tomando en consideración que los servidores públicos del Tribunal se encuentran en etapas de adultez inicial y adultez media, por lo que las complicaciones fisiológicas relacionadas con la dismenorrea, climaterio, menopausia y andropausia no deben ser vista como una excusa para ausentarse de sus labores, sino como una realidad que requiere una atención y cambio de visión profundo.

En proceso de organización del foro "El abuso y hostigamiento sexual", en coordinación con el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social del Estado de México.

Acción en marcha con la cual se pretende: Involucrar a la sociedad en la prevención y detección de violencia de género para mejorar la calidad de vida de las mujeres; integrar y sensibilizar a líderes comunitarios sobre la detección oportuna y atención de la violencia de género que permitan un enfoque de equidad e igualdad en la sociedad; y contribuir en la disminución de los incidentes de violencia de género, dentro de la sociedad mexiquense para garantizar la vida plena de todas las mujeres, en un entorno democrático y de paz.

Se pretende dar a conocer a la sociedad mexiquense la aplicación móvil por medio de la cual se pretende atender a mujeres en situación de violencia o de riesgo, así como atenderlas ante una situación en la que sus hijos pudieran convertirse en sujetos vulnerables (asesoría y prevención)

Embajadora de la “Red Naranja” para la prevención de la violencia de género.

Contribuir a la difusión prevención y atención de la violencia contra la mujer y de género.

Campaña de lactancia materna.

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Asistencia a la clausura de las mesas de trabajo de la iniciativa Spotlight Estado de México

Proyecto del Gobierno del Estado de México que busca visibilizar el problema público y privado que representa la violencia de género.

Acción en marcha en la que se busca la participación de la sociedad, la academia, todos los órdenes de gobierno cuyo objetivo, es eliminar la violencia contra las mujeres y niñas.

Se actualizó el Mapa de Género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México

Lactarios.

Se puso en funcionamiento en el Valle de Toluca, Atizapán de Zaragoza y en Ecatepec de Morelos, los cuales resultan complementarios a la hora de lactancia a que tienen derecho las madres trabajadoras.

Se acondicionaron espacios dignos, cálidos y cómodos, que permiten a las madres trabajadoras poder ejercer su derecho.

Se está trabajando en coordinación con el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social para lograr la certificación respectiva, así como con la Secretaría de Salud del Estado para la difusión correspondiente.

Meta a cubrir, 100% de las servidoras públicas del Valle de Toluca, Atizapán y Ecatepec, pueden hacer uso de estos espacios.

GUANAJUATO

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

Se han realizado diferentes Talleres para la capacitación y profesionalización al interior del órgano jurisdiccional.

- a) Conferencia “La revictimización como causal de discriminación en los procesos de impartición y procuración de justicia fiscal y administrativa” a cargo de Anabel Pulido López, Directora General del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, el 8 de marzo de 2019, con la asistencia de 179 personas.
- b) Charla introductoria al Comité de Igualdad, Cultura Laboral y No Discriminación, realizada el 3 de mayo de 2019, a los integrantes de dicho Comité.

Acciones realizadas para el fortalecimiento de las unidades, comisiones, direcciones de género (presupuestales, de personal, de nivel jerárquico).

- 1. Se tomó protesta del Comité de Igualdad, Cultura Laboral y No Discriminación el 8 de marzo de 2019.
- 2. Se aprobaron las Reglas de operación del Comité de Igualdad, Cultura Laboral y No Discriminación por parte del Consejo Administrativo del Tribunal el 24 de abril de 2019.
- 3. Aprobación de la imagen del Comité de Igualdad, Cultura Laboral y No Discriminación en sesión de Comité de fecha 26 de abril de 2019.
- 4. Se aprobaron los Lineamientos Internos para el Uso y Funcionamiento del Lactario por el Consejo Administrativo del Tribunal el 20 de marzo de 2019.

Políticas dirigidas a institucionalización de la perspectiva de género al interior de los órganos jurisdiccionales y acciones que eliminan la discriminación y violencia al interior de estos.

- 1. En la Segunda Sesión Ordinaria del Consejo Administrativo del Tribunal, éste tuvo a bien nombrar a la Magistrada Antonia Guillermina Valdovino Guzmán como Presidenta del Comité de Igualdad, Cultura Laboral y No Discriminación.
- 2. Se tomó protesta del Comité de Igualdad, Cultura Laboral y No Discriminación el 8 de marzo de 2019.

Acciones afirmativas que fortalezcan la igualdad real: como son guarderías y lactarios, concursos dirigidos sólo a mujeres.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Acciones específicas para fortalecer la impartición de justicia con perspectiva de género: Colaboración interinstitucional para detectar y discutir resoluciones con perspectiva de género, participación en encuentros nacionales e internacionales entre juzgadores/as. (Dónde, cuándo, tipo, resultados).

1. Participación de la Magistrada Supernumeraria Marisela Torres Serrano en la Décima Sexta Sesión Ordinaria del Comité de Evaluación y Seguimiento del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género, en la Ciudad de México el 16 de noviembre de 2019.
2. Participación y contribución para la configuración e integración de bancos, centrales o repositorios de sentencias con perspectiva de género. (Número y clasificación de las sentencias que se incorporan)
3. Se organizó el Concurso de Sentencias que Incorporan Criterios con Perspectiva de Género, Guanajuato 2018, en el que participaron 18 sentencias, mismo cuya premiación se realizó el 16 de noviembre de 2018.
4. Participación y contribución para la configuración e integración de bancos, centrales o repositorios de tesis y criterios en materia de igualdad de género. (Número y clasificación).

Estadísticas

1. Se cuenta con un banco de datos de estadísticas mensuales desagregadas por género de visitantes del Tribunal y del porcentaje de mujeres y hombres que presentan demandas. Asimismo, se cuenta con la estadística mensual de mujeres y hombres que solicitan consultas de la Defensoría de Oficio.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. Se llevó a cabo la entrega de 200 libros “Cuentos de buenas noches para niñas rebeldes 2” el 8 de marzo de 2019 a todo el personal del Tribunal, con el fin de sensibilizar al personal del Tribunal a través de los textos para hacer visibles a las mujeres que han realizado aportaciones sociales.

Concursos y eventos a nivel local que fomenten la visibilización, sensibilización y motivación hacia la igualdad de género (organizadores, objetivo, participantes).

2. Se organizó el Concurso de Sentencias que Incorporan Criterios con Perspectiva de Género, Guanajuato 2018, en el que participaron 18 sentencias, mismo cuya premiación se realizó el 16 de noviembre de 2018.
3. Institución de reconocimientos a juzgadores/as locales por sus aportaciones a la tarea de impartición de justicia con perspectiva de género. (Organizadores, objetivo, participantes).
4. Se organizó el Concurso de Sentencias que Incorporan Criterios con Perspectiva de Género, Guanajuato 2018, en el que participaron 18 sentencias, mismo cuya premiación se realizó el 16 de noviembre de 2018.

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Participación en actividades estatales, nacionales e internacionales en materia de igualdad de género.

1. Se llevó a cabo la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Incorporar la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México. Capítulo Guanajuato, el 16 de noviembre de 2018, en las instalaciones del Tribunal de Justicia Administrativa de Guanajuato.
2. Se llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Incorporar la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México. Capítulo Guanajuato, el 20 de marzo de 2019, en las instalaciones del Tribunal de Justicia Administrativa de Guanajuato.

Rendición de informes nacionales e internacionales en la materia.

Como parte del Informe de Actividades del Tribunal del año 2018, se incluyó el apartado de actividades en materia de Igualdad, Perspectiva de Género y Derechos Humanos.

Actividades diversas.

Se han llevado a cabo 7 sesiones ordinarias y 2 sesiones extraordinarias del Comité de Igualdad, Cultura Laboral y No Discriminación dentro del Tribunal.

Se llevó a cabo el Cine Debate de la película “Precious” el 29 de noviembre de 2018 en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, en el que asistieron 25 personas.

En el nuevo edificio del Tribunal entró en funcionamiento el Lactario y el consultorio médico, mismos que se inauguraron en fecha 26 de marzo de 2019.

GUERRERO

Primer Eje: “Igualdad de género en el ámbito institucional” CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

El Tribunal de Justicia Administrativa como parte de los Órganos de Impartición de Justicia del Estado de Guerrero y Miembro del Comité de Paridad de Género dentro del Pacto de Adhesión para Introducir la Perspectiva de Género, en los Órganos de Impartición de Justicia en México, llevó a cabo los Talleres de: **“REEDUCACION PARA MUJERES Y CONTROL DE LAS EMOCIONES Y “DESARROLLO HUMANO MASCULINO”** los días **27 y 28** de febrero de 2019. Para ambos grupos, se llevó por **6** meses y con una duración de **50 horas**, y una sección por semana por **2** hrs.

“En el primer taller, mencionado tiene dos grupos denominados **A y B** contando con un listado **14 ,16**, personas e inscritas en cada grupo, dando un total de 30 mujeres inscritas.

Con una inserción de 08 trabajadoras del T.J.A

El grupo **(A)**, impartidos los días (martes) sale con **9** (mujeres) y el Segundo Grupo **(B)**, impartido el día (miércoles), sale con **12** Mujeres de este taller de “Reeducación para Mujeres y Control de Emociones”.

Las Reeducadas en total fueron **21** (Mujeres).

Desarrollo Humano Masculino, Reeducados en total fueron **8** (hombres).

HIDALGO

Dado que este Tribunal de Justicia Administrativa pertenece al Poder Judicial de la entidad y no es un órgano autónomo corresponde a esa entidad rendir el informe correspondiente.

Por ende, ese ente es quien llevará a cabo la implementación de los mecanismos para introducir la equidad de Género, así como la promoción y realización de acciones en esa materia.

JALISCO

Al entrar en funciones como Magistrada de este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Jalisco, no se me fueron entregados registros de alguna actividad de cuestiones de creaciones o firmas relativas a la Comisión de Equidad de Género.

En la Décimo Primera Sesión Ordinaria del 2018 de esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa, celebrada el día 11 de diciembre del 2018, la Magistrada Presidente entrante, solicitó la constitución de la Comisión de Equidad de Género. Únicamente existe 1 Mujer Magistrada en ese Tribunal, por lo que dicha Comisión quedo asentada en el acuerdo ACU/SS/104/11/O/2018.

Al no encontrar registro anterior de acciones relacionadas con la materia de equidad de género, los ejes rectores indicados para rendir este informe, se tomarán en cuenta como temas torales en la agenda que se está realizando para su ejecución por parte de esta Comisión recientemente creada.

El trabajo en conjunto con el órgano rector de estos comités estatales es fundamental para las acciones y actividades que se realizarán por parte de este Tribunal mediante su Comisión de Equidad de Género.

La Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Jalisco está comprometida con el tema de Equidad de Género estableciendo una agenda de acciones y actividades a favor de este.

MICHOACAN

El pasado 1° de diciembre del año 2017 el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo suscribió el Convenio de Adhesión al “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México” con el objeto de promover y desarrollar todas aquellas acciones que permitan hacer efectivo el principio de igualdad, teniendo la obligación de garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales.

Así, en cumplimiento a los compromisos establecidos en dicho instrumento jurídico, conforme a las acciones estipuladas en el Capítulo IV del Pacto sobre las Medidas para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia y con la finalidad de consolidar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el Tribunal, se han realizado las siguientes acciones:

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

Proceso de creación de la Unidad de Género y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa así como los lineamientos y mecanismos correspondientes para su instalación y operación; área especializada con el objeto de estudiar, promover, difundir e incorporar en el quehacer administrativo y jurisdiccional de este órgano autónomo, las obligaciones y principios establecidos en los tratados internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, legislación aplicable, así como las acciones establecidas en el “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”.

Se ha realizado un mapa de género en una primera etapa, acción que ha permitido conocer la integración por número de hombres y número de mujeres que históricamente, desde la instalación del Tribunal de Justicia Administrativa en el año 2008 y hasta el mes de agosto del año 2019 tiene este órgano autónomo.

SEGUNDO EJE. No presentó

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Con motivo del día internacional de la Mujer, el pasado 8 de marzo del año 2019 se llevó a cabo un Acto Conmemorativo a la fecha en el cual se otorgó un reconocimiento a mujeres trabajadoras del Tribunal de Justicia Administrativa con mayor trayectoria en la tarea jurisdiccional.

MORELOS

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL CAPACITACION Y PROFESIONALIZACIÓN

Conferencias y Encuentros:

- I. Asistencia de la Licenciada Anabel Salgado Capistrán, Secretaria General de Acuerdos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Morelos, a la Quinta Reunión de Enlaces de Género de los Tribunales Superiores de Justicia en las entidades Federativas, en Apizaco, Tlaxcala, en Junio del 2017.
- II. Asistencia del Licenciado Manuel García Quintanar, Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Morelos, al primer Encuentro sobre Género, Violencia y Políticas Públicas, con el tema “Violencia en el noviazgo entre adolescentes en México”, en Cuernavaca, Morelos, el día 03 de Mayo del 2019.

- III. Asistencia del Licenciado Manuel García Quintanar, Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Morelos, a la Conferencia “Ordenes y Medidas de Protección, en caso de violencia hacia las mujeres”, en Cuernavaca, Morelos, el día 03 de Julio del 2019.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Aplicando perspectiva de género como herramienta jurídica, se han desarrollado procedimientos favoreciendo a las mujeres, en cuyo estado de vulnerabilidad, han sido violados sus derechos laborales, tales son los casos de mujeres policías que, por el simple hecho de estar en estado de gravidez, fueron despedidas.

En estos casos, el Tribunal otorgó la suspensión provisional a las demandantes, en tanto se resuelve el juicio, para la que las mismas sean reincorporadas a sus cargos, evitando con ello la privación de sus derechos humanos y la de su producto.

Asimismo, este Tribunal ha dictado sentencias aplicando la igualdad de género, al conceder el porcentaje de igualdad en las pensiones otorgadas a policías del sexo masculino, quienes recurren a esta instancia, para que se les reconozca el derecho de salario igualitario entre hombres y mujeres, tal como lo establece el artículo *35. Que a la letra dice “El salario o sueldo es la retribución pecuniaria que se paga al trabajador a cambio de los servicios prestados, debiendo garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, siempre y cuando sean permanentes”.

Integración Institucional:

En su esfuerzo por consolidar una cultura de equidad de género, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Morelos, está conformado en su mayoría, por mujeres, que les permite estar en un ámbito laboral con miras de crecimiento personal y profesional, en un rol de funciones de igualdad entre hombres y mujeres desde las Oficiales Judiciales, Actuarias, Secretarias de Acuerdos, Secretarias de Estudio y Cuenta, adscritas a las cinco Salas que integran este Tribunal.

Licencias de Paternidad y Lactancia:

- I. Licencia de Paternidad: De conformidad al artículo *55 D de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos que a la letra dice: “Los cónyuges o concubinarios, por concepto de paternidad y con el propósito de ayudar a la madre en las tareas

posteriores al parto o adopción, disfrutarán de un período de quince días naturales con goce de salario íntegro...”.

El Pleno del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Morelos, otorgó este tipo de licencia al Licenciado Vidal González Linares, quien ocupa el cargo de Oficial Judicial “A” adscrito a la Segunda Sala de este Tribunal.

- II. Licencias de lactancia: De conformidad al artículo 55 C de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos que a la letra dice: “Las madres, durante los seis meses siguientes al vencimiento de la incapacidad, para alimentar a sus hijos, disfrutarán de un descanso extraordinario de una hora”.

El Pleno del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Morelos, autorizó una hora de lactancia por maternidad, a la Licenciada Alicia Díaz Bárcenas, Actuaría adscrita a la Secretaría General de Acuerdos de este Tribunal.

NAYARIT

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

1. Se elaboró y aprobó por el Pleno de este Tribunal, el Código de Ética de los Servidores Públicos, el cual está por publicarse en el Periódico Oficial, Órgano de Gobierno del Estado, para su observancia y aplicación.

En dicho Código se contemplan normas que promueven y respetan la equidad de género, como las siguientes:

- A. No busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos
- B. Se establecen como valores, entre otros los de:
 1. Respeto: Conducirse con austeridad y sin ostentación, otorgando un trato digno y cordial a las personas en general y a los compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
 2. Respeto a los Derechos Humanos: El respeto los derechos humanos, garantizando, promoviendo y protegiéndolos de conformidad con los principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los

derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

3. Igualdad y no discriminación: Brindar los servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, capacidades diferentes, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o en cualquier otro motivo
4. Equidad de género: Garantizar que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

Se contemplan normas de Integridad para el ejercicio de la función pública que todo servidor público del Tribunal debe observar, como las que a continuación se enlistan:

- A. Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
 - B. Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
 - C. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
 - D. El personal en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.
2. Se anexa archivo en formato JPG, con el mapa de género de este órgano jurisdiccional, en el que se describe la integración de hombres y mujeres por nivel jerárquico.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Colaboración interinstitucional para detectar y discutir resoluciones con perspectiva de género, participación en encuentros nacionales e internacionales entre juzgadores/as.
- Participación y contribución para la configuración e integración de bancos, centrales o repositorios de sentencias con perspectiva de género.
- Participación y contribución para la configuración e integración de bancos, centrales o repositorios de tesis y criterios en materia de igualdad de género.

Se informa, que en razón de la materia de los juicios que se han tramitado y resuelto por este Tribunal, no se ha suscitado alguno que tenga vinculación con la materia de perspectiva de género, dado que la validez o invalidez de los actos que se ha decretado en los juicios, son ajenas a tal principio.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Con la finalidad de que el personal de este Tribunal de Justicia Administrativa, se sea capaz para juzgar con respeto a los derechos humanos e igualdad de facto entre mujeres y hombres, se participó en la conferencia titulada “Igualdad sustantiva y derechos humanos”, impartida por la Doctora Maby Urania Margarita Silva Guzmán, Directora del Centro de Justicia Familiar del Estado de Nayarit, la cual tuvo como sede el Tribunal Superior de Justicia.

En dicha conferencia, se destacó la necesidad de juzgar con perspectiva de género, método de análisis, el cual se basa en las diferencias que se asignan entre hombres y mujeres mediante la construcción de género, que a su vez es una asignación cultural. Así mismo, se hizo hincapié en la necesidad que existe de informar, sensibilizar y sobre todo hacer conciencia sobre el respeto igualitario de los derechos humanos conforme a la reforma al artículo 1º de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del 14 de junio de 2018.

Finalmente, en el Cuarto Eje: “Actividades complementarias”, que comprende los rubros de Participación en actividades estatales, nacionales e internacionales en materia de igualdad de género”, “Rendición de informes nacionales e internacionales en la materia” y “Actividades diversas”; a nivel estatal se ha participado en eventos como el mencionado en el eje que antecede. A nivel nacional e internacional, no se han presentado las oportunidades ni las condiciones para ser partícipes en actos de esa naturaleza. No obstante, en apego a las obligaciones constitucionales, convencionales y legales, este Tribunal sostiene el compromiso de impartir justicia en estricta observancia a la perspectiva de género, así como su promoción y divulgación

NUEVO LEON

PRIMER EJE. No reporta

SEGUNDO EJE. No reporta

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Panel “Paradigmas de la perspectiva de género”, organizado por los tribunales que conforman el Pacto y la UDEM.

Temas:

1. Derechos Humanos y compromisos del Pacto para introducir la Perspectiva de Género en los órganos de Justicia en el Estado, impartido por la Dra. Myrna Elia García Barrera, Titular de la Dirección de Equidad y Protección a Grupos Vulnerables.
2. Avances Legislativos Nacional y Estatal en beneficio de la Igualdad de Género, impartido por el Dr. Arturo Ojeda Becerra, asesor jurídico de Gobierno.
3. Juzgar con Perspectiva de género, impartido por el Mtro. José Roberto de Jesús Treviño Sosa, Juez del Juzgado Segundo Familiar Oral.

OAXACA

El 25 de cada mes se conmemora el Día Naranja, un día para actuar y generar conciencia y así prevenir violencia contra mujeres y niñas.

Se realizaron acciones, (PREVENIMSS) las cuales son un esfuerzo Institucional en materia de prevención y una estrategia de prestación de servicios, que tiene como propósito la provisión sistemática y ordenada de acciones claramente definidas y relacionadas con: a) promoción de la salud; b) Vigilancia de la nutrición; c) Prevención, detección y Control de enfermedades y d) Salud reproductiva así como detección del cáncer de mama y pruebas de VIH.

Así también el día 08 de febrero en esta capital se celebra el día de la mujer oaxaqueña

El día 08 de marzo se realizó un desayuno en conmemoración del día internacional de la mujer y se declara inhábil para el personal femenino.

Este Órgano Jurisdiccional permite la salida de las madres trabajadoras para ir a recoger a sus hijos menores de edad a sus centros educativos.

Se proporciona ayuda para útiles escolares.

Cada 10 de mayo las madres empleadas de este Tribunal tienen un día de descanso así como un bono.

Las mujeres que trabajan en este Tribunal de Justicia Administrativa pueden tener a sus hijos dentro de esta institución.

En este Tribunal la mayoría de nuestro personal son del sexo femenino.

PUEBLA

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

El Tribunal de Justicia Administrativas del Estado de Puebla implementa un plan de capacitación y desarrollo para la formación de las y los servidores públicos que lo integran, con la finalidad de ampliar y desarrollar sus conocimientos, en temas jurisdiccionales, administrativos y de equidad de género.

Los cursos que se han impartido de noviembre 2018 a agosto 2019 son en temas de:

Equidad de género, Administrativos, Jurisdiccionales

Acciones realizadas para el fortalecimiento de las unidades, comisiones, direcciones de género.

El 8 de noviembre del 2018 se llevó a cabo la auditoria para la certificación de la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** en la que se solventaron: 5 requisitos críticos obteniendo 30 puntos, 9 requisitos no críticos con 70 puntos, logrando obtener el puntaje máximo por el cumplimiento de los requisitos de certificación.

Aunado a lo anterior el Tribunal ha realizado las medidas necesarias de nivelación, inclusión y acciones afirmativas para obtener el **certificado oro**.

Políticas dirigidas a institucionalización de la perspectiva de género al interior de los órganos jurisdiccionales y acciones que eliminan la discriminación y violencia al interior de estos.

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Por medio de la política se promueve el crear condiciones equitativas en el Tribunal, detectar las situaciones de inequidad, crear un balance entre la vida familiar y laboral, fomentar el desarrollo profesional, prevenir y evitar el hostigamiento sexual.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla instituye el compromiso de:

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad y no discriminación en el TJAEP y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona adscrita al mismo.

Impulsar acciones en defensa de los derechos humanos del personal.

Promover la igualdad laboral y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Eliminar la discriminación por origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, GÉNERO, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazos, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Implementar acciones afirmativas y/o a favor del personal.

Generar un ambiente libre de cualquier tipo de violencia.

La política aplica para todo el personal que labora en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla, sin importar el tipo de contratación de las servidoras y los servidores públicos.

En este centro de trabajo queda prohibido el maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia y entre el personal.

La difusión y evaluación de esta política, estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Acciones afirmativas que fortalezcan la igualdad real.

Se institucionalizó que se admitan sin restricción en las instalaciones del Tribunal a los hijos de las madres trabajadoras que se encuentren en periodo de vacaciones.

En este Tribunal se prohíbe la solicitud de certificados médicos de no embarazo y VIH, para el ingreso permanencia o ascenso en el empleo.

Se institucionalizó el Día Naranja cada 25 de mes, portando así todo el personal del Tribunal una prenda naranja en conmemoración del día para actuar a favor de generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para este órgano jurisdiccional es de suma importancia realizar acciones para una adecuada impartición de justicia con perspectiva de género, en este sentido el Tribunal resolvió una sentencia interlocutoria en la cual:

“El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla, en un asunto en el que fue reclamada a la Presidenta Municipal de la Ciudad de Puebla y otras autoridades, la orden de cambiar los colores de la señalética urbana horizontal en conmemoración al mes de la diversidad sexual en algunos cruces peatonales de esta Ciudad y ante la trascendencia del tema para la ciudadanía, la Sala Instructora al conceder la medida cautelar positiva, observó el “Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género” emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en respeto al principio de igualdad contemplado en el artículo 1 Constitucional.”

Colaboración interinstitucional para detectar y discutir resoluciones con perspectiva de género, participación en encuentros nacionales e internacionales entre juzgadores/as.

En la ciudad de Puebla, el martes 20 de noviembre del 2018, se llevó a cabo la participación de la Maestra María de Lourdes Dib y Álvarez; Magistrada Presidenta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla, con la ponencia titulada **Antecedentes, Juzgar con perspectiva de género**, dentro del **Foro “Justicia Naranja”**, organizado por el Poder Judicial del Estado de Puebla, acción afirmativa del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los órganos jurisdiccionales, fue presidido por Héctor Sánchez Magistrado Presidente del Tribunal Superior de Justicia, que tuvo lugar en el Complejo Cultural Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

El 1 de agosto de 2019 en la ciudad capital se llevó a cabo la conferencia de la Maestra María de Lourdes Dib y Álvarez; Magistrada Presidenta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla, titulada **“Equidad de Género en la Impartición de Justicia”** a agentes ministeriales en la sede del Centro de Justicia para las Mujeres en coordinación con la Fiscalía General del Estado.

En la Casa de Justicia se compartieron casos específicos donde se ha realizado la aplicación de la justicia con perspectiva de género.

El 16 de agosto en la Ciudad de México se llevó a cabo la Reunión Plenaria Anual “International Association of Women Judges” (IAWJ) presidida por la Ministra Yasmin Esquivel Mossa, Ministra de la SCJN. En este encuentro se contó con la presencia del Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, de la Ministra Norma Lucía Piña Hernández, de la Dra. Estela Fuentes Jiménez, Magistrada Presidenta del TJACDMX, de la Ministra en retiro Margarita Beatriz Luna Ramos, de la Jueza Susana Medina de Rizzo, de Vanessa Ruiz Martínez, Presidenta de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas. La

representación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla estuvo encabezada por la Maestra María de Lourdes Dib y Álvarez; Magistrada Presidenta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla, y por la Maestra Luz María Aguirre Barbosa, Magistrada de la Tercera Sala Unitaria de este órgano jurisdiccional.

En próxima fecha, se tiene proyectado un magno evento para la celebración de la firma del Convenio de colaboración entre la Fiscalía General del Estado de Puebla, que preside el Doctor Gilberto Higuera Bernal, la Fiscalía Especializada Anticorrupción de Puebla presidida por la Maestra María Eugenia Calderón Olimán, y el Tribunal de Justicia Administrativa que preside la Maestra María de Lourdes Dib y Álvarez; Magistrada Presidenta en el marco del día por la Integridad.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Programas y acciones de difusión: publicaciones, programas o anuncios en diferentes medios, que resalten la importancia de la igualdad de género.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla cuenta con una campaña permanente resaltando la importancia de la igualdad de género. A la fecha se han realizado 22 campañas de difusión cuya temática está enfocada a la perspectiva de género.

Destacando así las campañas programadas y ejecutadas en Igualdad Sustantiva, Campaña del Día Naranja, Día Internacional de la Mujer, Lenguaje Incluyente, Igualdad Colectiva ONU Mujeres, Campaña de Salud, Campaña 2030 ONU Mujeres, y Campaña Spotlight sobre violencia de Género.

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Actividades diversas:

Dentro de las actividades diversas se han realizado actividades físicas, así como la celebración del día de la madre, y actividades deportivas. Se conformó el equipo de fútbol femenino del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla, integrado por las servidoras públicas de las Salas Unitarias y Presidencia.

- a) Día Internacional de la Mujer.
- b) Activación Física para el personal del Tribunal.
- c) Partidos de Fútbol de Servidoras Públicas del Tribunal.
- d) Campaña de Difusión de la Coordinación de Prevención a la Violencia laboral y No.
- e) Discriminación en igualdad que promueve ONU mujeres.

Se actualizó el mapa de género del Tribunal.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Puebla instituye el compromiso de realizar acciones para ratificar la instalación formal de la Sala de lactancia que se ha tenido en forma temporal, y que contará con sala lúdica en beneficio de las integrantes de este Tribunal.

QUERÉTARO

Este Tribunal no cuenta con antecedentes de acciones en Perspectiva de Género, debido a que desde la reforma a la Constitución Política del Estado de Querétaro de fecha 21 de diciembre de 2016, la focalización central ha sido la reestructura organizacional, la capacitación y especialización en materia administrativa y fiscal; no obstante existe la mejor disposición de este ente de incorporar a su vida institucional, las capacitaciones en materia de perspectiva de género, que permitan actualizar a este Tribunal sobre dicho tópico.

QUINTANA ROO

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

En cuanto este eje el TJAQROO ha desarrollado a través de la Unidad de Capacitación y Profesionalización una serie de conferencias y pláticas, en coordinación con la Comisión de Derechos Humanos del Estado, como estrategia de fortalecimiento al capital humano del mismo.

I.1. CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN AL INTERIOR DEL ÓRGANO JURISDICCIONAL

Personas capacitadas. Mujeres 43 y Hombres 25

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este eje, se desarrolla y fortalece dentro del TJAQROO a través de sus Cuatro Salas Unitarias que lo conforman.

II.1. COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA DETECTAR Y DISCUTIR RESOLUCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARTICIPACIÓN EN ENCUENTROS NACIONALES E INTERNACIONALES ENTRE JUZGADORAS/ES.

- Abril 2019 Reunión con motivo de la designación de la ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Dra. Yasmín Esquivel Mossa, a este evento, fueron convocados los magistrados integrantes del Pleno del TJAQROO.
- Agosto 2019 Reunión plenaria anual de la International Association of Women Judges (IAWJ) Las magistradas, titulares de la Tercera y Cuarta Salas Unitarias del TJAQROO, participaron en dicho evento.

II.2. PARTICIPACIÓN Y CONTRIBUCIÓN PARA LA CONFIGURACIÓN E INTEGRACIÓN DE BANCOS, CENTRALES O REPOSITARIOS DE SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En ese sentido es el caso de la Cuarta Sala Unitaria que reporta lo siguiente, en el respeto al periodo dispuesto para este informe:

Una Sentencia definitiva 2018.

Existen dos, en segunda instancia. El Recurso de Reclamación 10/2018, derivado del expediente 01SP/2SU/2018; el cual contiene una sentencia con perspectiva de género, donde la magistrada Titular de la Cuarta Sala fue ponente.

En el periodo que se informa, las salas restantes del TJAQROO, no reportan contar con recursos de reclamación y/o demandas en las que hayan considerado a la perspectiva de género para su resolución.

TERCER EJE. - SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el periodo que se informa, el TJAQROO no presenta actividades relacionadas con este eje.

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

En este rubro el TJAQROO, desarrolló acciones enfocadas a la difusión externa de las competencias de este órgano autónomo, resaltando el respeto a los derechos humanos y la consideración de la perspectiva de género en el desarrollo del ejercicio jurisdiccional.

1. Conferencia Magistral, emitida por el Magistrado Presidente del TJAQROO.
Cancún 13/07/2019
Chetumal 05/08/2019

Actividad desarrollada para el público en general.

2. Taller “Código de Ética para Servidores Públicos”. Chetumal 30/04/2019
Cancún 05/04/2019
Playa del Carmen 11/04/2019

Actividad desarrollada para el personal adscrito al TJAQROO. Antes del 22 de abril del presente, no se cuenta con el registro por sexo.

SAN LUIS POTOSÍ

Las acciones que este Tribunal Estatal de Justicia Administrativa lleva a cabo en materia de Equidad de Género.

1. A la fecha no se han efectuado acciones dirigidas únicamente a las mujeres, toda vez que con la nueva conformación del Tribunal a partir del nacimiento del Sistema Anticorrupción ha sido necesario involucrar en todos los temas de capacitación tanto a varones como a mujeres.
2. No se tienen conformadas comisiones de género, pero en los diversos comités de adquisiciones, transparencias, etc. se encuentra la participación activa de las mujeres.

Acciones a implementar durante el cuarto trimestre de 2019:

1. Participación de las mujeres que realizan funciones jurisdiccionales y administrativas, como oyentes en el “Cuarto Ciclo de Innovación”, promovido por la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, en el Panel “Participación de las Mujeres en el Sector Público y en Sector Empresarial”. 05 de septiembre de 2019.
2. Se elaborará una agenda que permita dar cumplimiento a los compromisos adquiridos.
3. Se trabajará en la realización de un mapa de género, identificando número de hombres y mujeres, por nivel jerárquico.
4. En materia de impartición de justicia, se llevarán a cabo talleres de discusión sobre resoluciones con perspectiva de género y los criterios más recientes emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Internacionales.
5. Se propiciará la interacción y participación en actividades relacionadas con la materia de igualdad de género.

SINALOA

En la justicia administrativa en México, tanto a nivel federal como estatal, existe un claro reto en cuanto al número del personal en los tribunales frente al número de expedientes, pues actualmente en la tramitación de demandas existe lentitud y rezagos, postergando de esta manera, el dictado de la sentencia que ponga fin a la controversia entre la Administración Pública y la persona física o moral afectada. La celeridad de los juicios depende en gran medida de una buena administración interna, uso de la tecnología eficiente, estudios sobre tiempos óptimos en los procesos.

Transparencia respecto a los mismos, con la finalidad de que las partes estén en condiciones de calcular sus costos de acudir a un juicio o usar medios alternativos.

Ante esta realidad, el Tribunal de Justicia Administrativa de Sinaloa se encuentra endeble y con limitaciones considerables. Lo previamente mencionado obstaculiza en gran medida el funcionamiento del Tribunal, pues al no tener recursos suficientes se presentan retrasos en variados aspectos sustantivos que requieren atención inmediata y a mediano plazo. Es decir, algunas de nuestras áreas no operan, y aquellas que se encuentran operando presentan rezagos y retrasos por acumulación de trabajo que no puede procesarse en tiempo y forma por falta de capital humano y material. Las carencias impiden cumplir con los plazos legales previstos para desahogar los juicios y honrar el principio de prontitud en la impartición de justicia que manda el artículo 17 de la Constitución Política Mexicana.

En virtud de lo anterior, se informa al Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, que en esta materia no se ha realizado ninguna acción que contribuya a materializar en los hechos tan importante tarea para el beneficio del Estado y de la Nación.

SONORA

Acciones tendientes a privilegiar la equidad de género en la impartición de justicia.

- a) La Sala Superior del Tribunal y la Sala Especializada se encuentra conformada por un total de 8 magistrados de los cuales **4 son mujeres** y **4** son hombres.
- b) El personal jurisdiccional y administrativo de este tribunal está conformado por 63 servidores públicos de los cuales **33 son mujeres** y 30 hombres.
- c) En el área de capacitación se trabajó con la impartición de conferencias:
 - 2018 Perspectiva de género y violencia contra la mujer
 - 2019 Institucionalización de la perspectiva de género.
- d) El mes de mayo del 2019 fue ratificado el nombramiento de enlace de GÉNERO a la Lic. Marbella Félix Moreno.

TABASCO

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tabasco, es un órgano jurisdiccional con autonomía para emitir sus fallos y con jurisdicción plena, que forma parte del Sistema Nacional Anticorrupción. Sus resoluciones se apegan a los principios de legalidad, máxima publicidad, respeto a los derechos humanos, verdad material, razonabilidad, proporcionalidad, y debido proceso.

La Política en Igualdad laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tabasco tiene como objetivo: Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal. Por tal motivo, en el dos mil dieciocho se efectuaron las siguientes actividades en la Unidad de Equidad de Género:

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

Al interior del Tribunal se impartió el curso:

“Por una vida libre de violencia contra las mujeres”, con duración de **20 horas** integrado por los siguientes módulos:

La violencia hacia las mujeres: Tipos y Modalidades de la violencia hacia la mujer y ¿En qué consiste el derecho humano a una vida libre de violencia?

Asistentes al curso: **10** Servidoras y servidores públicos.

Organizado por Sedesol, Indesol, Gobierno del Estado y el Instituto Estatal de la Mujer del Estado de Tabasco.

1. El Tribunal de Justicia Administrativa se encuentra integrado por:
 - HOMBRES: 35
 - MUJERES: 53
 - TOTAL 88**

CUARTO EJE. - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

#25DíaNaranja

La campaña del Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon, ÚNETE para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres, proclamó el día **25 de cada mes como el Día Naranja**, un día para ampliar la concienciación y la actuación para la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas. Como un color vibrante y optimista, el naranja representa el futuro libre de violencia contra las mujeres y niñas de la campaña ÚNETE.

El Día Naranja convoca activistas, gobernantes y miembros de las Naciones Unidas, con el fin de movilizarse en el tema de la prevención y la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas, no sólo una vez al año, el 25 de noviembre (el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), sino todos los meses; **Por ello en el Tribunal de Justicia Administrativa los días 25 de cada mes se exhorta a los servidores y servidoras públicas a vestir o portar una prenda color Naranja, actividad que se ha llevado con éxito contando con la participación entusiasta de todo el personal.**

Cabe destacar que de acuerdo a los compromisos contraídos al suscribir el convenio de adhesión al **“Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México** el día treinta de agosto de dos mil diecinueve, se llevó a cabo la **Primera Sesión Solemne del Comité Estatal de seguimiento y evaluación** del mencionado pacto, a fin de actualizar la denominación del Tribunal de lo Contencioso Administrativo al de Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tabasco, de acuerdo a las reformas realizadas en el Estado de Tabasco sobre el Sistema Anticorrupción, y en cumplimiento a las disposiciones a nivel Federal.

Con ello, se pretende dar seguimiento y reactivar las actividades de capacitación y profesionalización al interior del órgano jurisdiccional, al realizar acciones efectivas que fortalezcan la igualdad.

TAMAULIPAS

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

Con el objeto de ir acortando las brechas de la desigualdad de género e inculcar una cultura en la imparcialidad de los derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, dentro de su programa de capacitación de Equidad de Género que, en coordinación con el Instituto de las Mujeres en Tamaulipas, realiza mensualmente una plática impartida a todo el personal, tanto jurisdiccional como administrativo, abordando temas que dan cumplimiento al Eje de “Igualdad de género en el ámbito institucional”.

Dentro de los temas impartidos se encuentran:

“Equidad de Género”

El Magistrado Presidente dio la bienvenida a los expositores y a los asistentes a esta plática, destacando la importancia del tema y la trascendencia que éste tiene en la actividad institucional y en la sociedad en general.

“Lenguaje Incluyente”

En esta ocasión fueron proporcionadas las herramientas a las y los funcionarios de este órgano jurisdiccional que les permite establecer una comunicación adecuada con la ciudadanía. El objetivo de esta plática fue conocer la importancia del uso del lenguaje y su utilización como una medida para evitar cualquier tipo de discriminación en el hablar.

“Transversalidad de la Perspectiva de Género”

En el que fue expuesta la importancia de la aplicación de la equidad de género en las instituciones públicas, y en específico hacia el interior del Tribunal de Justicia Administrativa como órgano impartidor de justicia, con el objeto de involucrar al personal en la modificación de prácticas y comportamientos.

“Acoso y Hostigamiento Sexual”

Se trató al acoso y al hostigamiento como forma de discriminación por razón de género, además de su consideración como atentado contra la dignidad, salud física y psicológica que llega a generar en ocasiones, un efecto devastador en la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de quienes lo padecen, provocando estrés, cansancio, insomnio, depresión e irritación.

“Prevención de la Violencia contra las Mujeres”

En este plática se expusieron los mecanismos para identificar cuándo se está en una situación de violencia, a dónde hay que acudir, así como la legislación y normatividad jurídica vigente que establecen las medidas para garantizar la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, así como promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

“Trata de Personas”

En la plática expuesta se le dio a conocer a los empleados del Tribunal, las formas en cómo millones de personas son explotadas en pleno siglo XXI, a más de 100 años ya de que la esclavitud fue abolida. Se le hizo ver como la trata de personas no distingue sexo ni género; son mujeres, hombres, niñas, niños y adultos mayores, vistos como objetos de cambio para recibir remuneraciones de manera sencilla.

Con la intención de fomentar la reflexión sobre este tema y visibilizar a aquellas víctimas, que siguen siendo explotadas y vulneras completamente en sus derechos humanos, se les invitó a alzar la voz por aquellos que no pueden hacerlo reportando cualquier caso del que se tenga conocimiento a la instancia correspondiente.

“Nuevas Masculinidades”

El objetivo de esta capacitación fue crear conciencia en los hombres y sensibilizarlos de cómo el actuar machista del actual modelo social, basado en estereotipos negativos, sitúan a la mujer estructuralmente bajo un esquema de subordinación desempeñando roles en función del sexo. Se enfatizó en que las nuevas masculinidades proponen la idea de promover el trato igualitario entre los hombres y las mujeres, con mayor participación de los hombres en los trabajos del hogar y la crianza y cuidado de los niños y las niñas.

La publicación de todas estas actividades se encuentra difundida en la página web del Tribunal : <https://tjatam.gob.mx/noticias/> , así como en la página de Facebook : <https://www.facebook.com/tjatamaulipas/>.

LOS TEMAS DE LAS CAPACITACIONES

- Equidad de Género
- Lenguaje Incluyente
- Transversalidad de la Perspectiva de Género
- Acoso y Hostigamiento Sexual
- Prevención de la Violencia contra las Mujeres
- Trata de Personas
- Nuevas Masculinidades

El día 13 de agosto del presente año dos integrantes del Tribunal, recibieron el certificado por su asistencia al Diplomado “Planeación Estratégica con Perspectiva de Género” que realizó el Instituto de las Mujeres en Tamaulipas.

TLAXCALA

La Magistrada Presidente de este Tribunal reporta que a la fecha no ha realizado ninguna actividad en materia de Equidad de Género.

VERACRUZ

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

Igualdad de género en el ámbito institucional. Capacitación y profesionalización al interior del órgano jurisdiccional (tipo de cursos, talleres, conferencias, duración, número de participantes por sexo, si se cuenta con esta información).

CURSO: Igualdad de Género

LUGAR DE IMPARTICIÓN: Poder Judicial del Estado de Veracruz

PÚBLICO: Dirigido al personal del TEJAV.

OBJETIVO: Sensibilizar sobre el tema de género desde un proceso de aprendizaje promoviendo herramientas conceptuales que lleven a la evaluación de conductas y comportamientos tanto individuales como laborales

Duración: 4 horas.

Asistentes: 26 mujeres y 12 hombres

CONVERSATORIO: “Violencia de Género” en el marco Internacional de la Mujer.

Organizado y moderado por la Unidad de Género del TEJAV, con la participación de la CEDH Veracruz, Marsen Pax Facere Despacho de Mediación y Abogados y la Fiscalía Coordinadora Especializada en Asuntos Indígenas y Derechos Humanos (43 asistentes).

Participación En el 2do. Seminario de Análisis: “Constitucionalización del Derecho Familiar en México”

Tema: “Construcción socio-cultural de la feminidad en la infancia”

Impartido por: La Titular de la Unidad de Género.

OBJETIVO: Dar a conocer al público en general el tema de la construcción socio-cultural de la feminidad en la infancia, desde un enfoque histórico, psicológico, legislación mexicana y la búsqueda de la erradicación de estereotipos y arraigo cultural.

Segundo Eje. Políticas dirigidas a institucionalización de la perspectiva de género al interior de los órganos jurisdiccionales y acciones que eliminen la discriminación y violencia al interior de estos.

Se elaboró la propuesta para la implementación de la Política Publica de Igualdad Laboral y no Discriminación. (Pendiente de aprobación)

- Mapa de género de cada órgano jurisdiccional: integración de hombres y mujeres por nivel jerárquico.

Se cuenta con un total de 58 Mujeres y 57 Hombres en el TEJAV.

- Acciones realizadas para el fortalecimiento de las unidades, comisiones, direcciones de género (presupuestales, de personal, de nivel jerárquico).

Difusión de la Campaña Naranja en las cuentas oficiales del TEJAV, así como las fechas conmemorativas con Perspectiva de Género.

1. Sesión de Instalación del Grupo de Trabajo en Materia de Género Sesión, a través de la cual se instala formalmente el grupo de trabajo en materia de Género dando a conocer los puntos de partida y los temas a tratar en próximas sesiones.
2. Se turnó a todas las áreas del TEJAV el “Cuestionario de Clima Laboral y no Discriminación”, con la finalidad de conocer la percepción que tienen los servidores públicos sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y poder identificar las situaciones que facilitan o dificultan su desempeño.

Tercer Eje: Sensibilización al exterior del órgano jurisdiccional (cursos, talleres, conferencias, duración, número de participantes por sexo).

Cuarto Eje: Actividades complementarias.

Participación en actividades estatales, nacionales e internacionales en materia de igualdad de género.

CINE- DEBATE: “Los Adioses” comentada y moderada por la Unidad de Género del TEJAV en conmemoración al día Naranja (11 asistentes).

OBJETIVO: Sensibilizar y dar a conocer temas feministas, amor romántico, y estereotipos a través de la vida de Rosario Castellanos.

ZACATECAS

PRIMER EJE. - IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

Se actualizo el mapa de género del tribunal

CAPACITACIÓN.

Asistencia al Conversatorio “Buenas Practicas para Juzgar con Perspectiva de Género, del quince de agosto de dos mil diecinueve en el Auditorio “Felipe Borrego Estrada”, del Palacio de Justicia del Estado.

SEGUNDO EJE. - IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

JUICIOS DE NULIDAD PROMOVIDOS DE ENERO A DICIEMBRE DEL 2018.

Mujeres 196
Hombres 468

ASUNTOS DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS POR FALTAS GRAVES, PROMOVIDOS CONFORME A LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN EL 2018.

Mujeres 1
Hombres 10

JUICIOS DE NULIDAD PROMOVIDOS DE ENERO A JULIO DEL 2019.

Mujeres 112 y Hombres 250

**ASUNTOS DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS POR FALTAS GRAVES,
PROMOVIDOS CONFORME A LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES
ADMINISTRATIVAS EN EL 2019.**

Mujeres 1 Hombres 14

SENTENCIAS EMITIDAS EN EL 2018.

Se dictaron **593** Sentencias por el Pleno del Tribunal de Justicia Administrativa, y solo una de ellas se hizo valer cuestiones de derechos humanos de igualdad consagrada en el artículo 4, párrafo primero de la Constitución Federal, cuestión que resultó infundada, ya que el artículo 102 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Zacatecas, no hace distinción discriminatoria y por ende no contraviene lo hecho valer por la actora dentro del expediente **TJA/226/2017-P2**.

ANEXO 1

MAPAS DE GÉNERO

COAHUILA

AREA JURISDICCIONAL

PUESTO	MUJER	HOMBRE
MAGISTRADO	3	2
SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS	1	
SECRETARIO DE ESTUDIO Y CUENTA	2	3
SECRETARIO DE ACUERDO Y TRAMITE	2	3
ACTUARIO	4	1
OFICIAL JURISDICCIONAL	4	5
OFICIAL DE PARTES	1	
TOTAL	17	14

AREA ADMINISTRATIVA

PUESTO	MUJER	HOMBRE
OFICIAL MAYOR		1
DIRECTOR GENERAL "A"	1	1
DIRECTOR GENERAL "B"	1	1
DIRECTOR GENERAL "C"	1	2
DIRECTOR DE AREA "B"		1
DIRECTOR DE AREA "C"	1	
DIRECTOR DE AREA "D"	1	3
SUBDIRECTOR DE AREA "A"	1	
SUBDIRECTOR DE AREA "B"	1	
SUBDIRECTOR DE AREA "C"	4	3
JEFE DE DEPARTAMENTO "B"	2	2
AUXILIAR DE SISTEMAS	1	2
ANALISTA DE INFORMACION	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "B"	1	0
TOTAL	20	18

CIUDAD DE MÉXICO



Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México
Dirección General de Administración
Directora de Recursos Humanos
INFORME TRIMESTRAL ABRIL A JUNIO 2019

Consecutivo	Descripción del Puesto	Nivel	Sexo		TOTAL TRIMESTRAL
			MASCULINO	FEMENINO	
1	Presidente del Tribunal	TCA 01	0	1	1
2	Magistrado de Sala Superior	TCA 02	3	2	5
3	Magistrado de Sala Ordinaria	TCA 02	8	3	11
4	Magistrado de Sala Superior Sección Especializada	TCA 02 E	2	1	3
5	Magistrado de Sala Ordinaria Especializada	TCA 02 E	1	2	3
6	Secretario General de Acuerdos	TCA 06	0	2	2
7	Secretario General de Atención Ciudadana	TCA 06	0	1	1
8	Director General de Administración	TCA 06	0	1	1
9	Contralor Interno	TCA 06	0	1	1
10	Coordinador de Capacitación	TCA 06	1	0	1
11	Coordinador de Asesores	TCA 06E	1	0	1
12	Secretario Gral de Compilación y Difusión Encargado	TCA06E	0	1	1
13	Secretario Técnico de la Junta de Gobierno y Administración	TCA06E	0	1	1
14	Asesor de Presidencia	TCA06E	0	1	1
15	Director de Posgrado del Instituto	TCA06E	1	0	1
16	Coordinador de Jurisprudencia y Estadística	TCA09	1	0	1
17	Secretario General de Acuerdos Adjunto	TCA09	1	0	1
18	Secretario Técnico del Instituto de Especialización	TCA 10	0	0	0
19	Subcontralor	TCA 10	0	2	2
20	Director de Área	TCA 10	2	2	4
21	Jefe de Oficialía de Partes	TCA10	0	1	1
22	Secretario Particular de Presidencia	TCA10B	1	0	1
23	Secretario de Acuerdos	TCA16	20	33	53
24	Secretario de Estudio y Cuenta	TCA16	13	25	38
25	Secretario de Estudio y Cuenta 25 B	TCA16B	4	3	7
26	Secretario de Acuerdos 25 B	TCA16B	1	2	3
27	Visitador de la Junta de Gobierno y Administración	TCA16	1	0	1
28	Titular de la Unidad de Transparencia	TCA16	0	1	1
29	Secretario de Acuerdos Encargado	TCA16E	1	1	2
30	Secretario de Estudio y Cuenta 25J	TCA16J	0	1	1
	Secretario de Acuerdos Encargado N	TCA 16 N	2	0	2
31	Asesor	TCA20	1	1	2
32	Titular de la Unidad Técnica de D. H. y Equidad de Género	TCA20	0	1	1
33	Subdirector	TCA20B	0	1	1
34	Asesor "B"	TCA20B	0	1	1
35	Defensor	TCA21	7	8	15
36	Asistente de Presidencia	TCA21	0	1	1
37	Coordinador de Actuarios	TCA21	1	0	1
38	Defensor A	TCA 21 A	1	1	2
39	Jefe de Unidad Departamental	TCA27	5	6	11
40	Jefe en Materia de Difusión	TCA27	1	0	1
41	Encargado de Digitalización	TCA27	1	0	1
42	Asistente de Oficialía de Partes	TCA27	0	1	1
43	Autoridad Investigadora	TCA27	0	1	1
ESTRUCTURA			81	110	191
44	Oficial Jurisdiccional	TCE16	26	45	71
45	Técnico en Informática A	TCE16	3	1	4
46	Analista en Servicios Especializados	TCE17	3	2	5
47	Enlace Administrativo	TCE18	4	2	6
48	Analista Jurídico	TCE18	0	1	1
49	Programador	TCE18	4	0	4
50	Analista Jurídico "A"	TCE 18-A	3	1	4
51	Actuario	TCE19	17	22	39
52	Asistente de Finanzas	TCE19	0	1	1
53	Profesional de Servicios Especializados "A"	TCE22	1	2	3
54	Asistente	TCE22	0	1	1
ENLACE			61	78	139
55	Auxiliar General	TCO 01	20	8	28
56	Auxiliar Administrativo	TCO 02	7	6	13
57	Auxiliar Administrativo "A"	TCO 03	3	1	4
58	Técnico Administrativo	TCO 04	4	0	4
59	Chofer	TCO 04	36	0	36
60	Analista Administrativo	TCO 05	31	107	138
61	Asistente de Subdirector	TCO 06	1	0	1
62	Secretaría	TCO 06	1	4	5
63	Técnico en Mantenimiento	TCO 06	2	0	2
64	Asistente de Magistrado	TCO 07	1	17	18
65	Secretaría "C"	TCO 07	0	13	13
66	Supervisor	TCO 07	2	1	3
67	Secretaría de Magistrado de Sala Superior	TCO 08	5	10	15
68	Bibliotecario	TCO 08	1	0	1
69	Secretaría de Magistrado de Sala Superior "A"	TCO 09	1	2	3
70	Auxiliar en Digitalización	TCO10	50	63	113
71	Auxiliar de Contraloría	TCO 10	0	1	1
72	Técnico en Abogacía	TCO11	2	3	5
73	Secretaría E	TCO 12	0	3	3
74	Secretario de Contralor	TCO12A	1	0	1
75	Secretaría "A"	TCO12A	0	3	3
76	Auxiliar de Tiempo Completo	TCO 14	2	0	2
77	Secretario de Acuerdos	TCO16	1	0	1
OPERATIVO			171	242	413
TOTAL PLAZAS OCUPADAS AL 30 DE JUNIO DE 2019			313	430	743

DURANGO

	Mujeres	Hombres	Total
Ministras/os	0	0	0
Magistradas/os	1	2	3
Juezas/ces 2da. Instancia	0	0	0
Juezas/ces 1a. Instancia	0	0	0
Personal de apoyo a la función jurisdiccional:	4	2	7
a) Secretarías/os de estudio y cuenta	3	5	8
b) Proyectistas	0	0	0
c) Secretarías/os de acuerdos	2	1	3
d) Otros puestos	11	1	12
Personal administrativo			
e) Mandos superiores	1	0	1

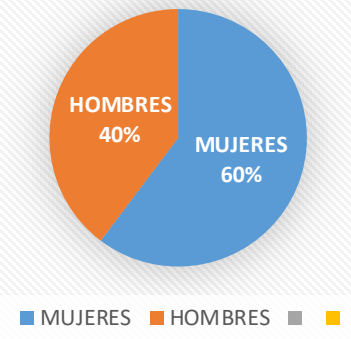
ESTADO DE MÉXICO

MAPA DE GÉNERO TJAEM

	Mujeres	Hombres	Total
Ministras/os	-	-	-
Magistradas/os	13	12	25
Juezas/ces 2da. Instancia	-	-	-
Juezas/ces 1ª. Instancia	-	-	-
Personal de apoyo a la función jurisdiccional:			
a) Secretarías/os de estudio y cuenta	-	-	-
b) Proyectistas	26	5	31
c) Secretarías/os de acuerdos	13	3	16
d) Otros puestos	19	21	40
Personal administrativo			
e) Mandos superiores	-	-	-
f) Mandos medios	10	11	21
g) Personal operativo	84	57	141
Total	165	109	274
Autoridad que reporta: nombre y firma. Myrna Araceli García Morón. Magistrada Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa.			
Fecha de reporte: 27/08/2019			

MORELOS

PERSONAL QUE INTEGRA EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MORELOS



NAYARIT



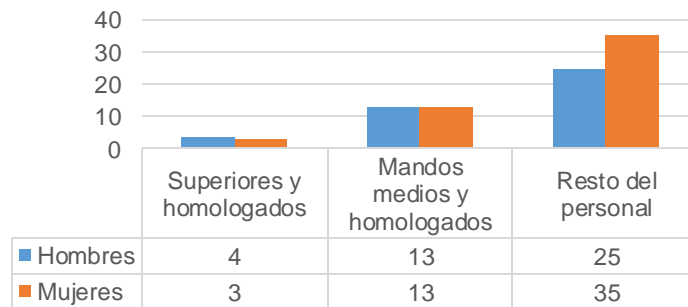
PUEBLA

Mapa de género: Integración de hombres y mujeres por nivel jerárquico.

Distribución por sexo del personal del tjaep



Distribución por nivel jerárquico



SONORA

1. La Sala Superior del Tribunal y la Sala Especializada se encuentra conformada por un total de 8 magistrados de los cuales **4** son **mujeres** y **4** son hombres.

Mujeres 50%

Hombres 50%

2. El personal jurisdiccional y administrativo de este tribunal está conformado por 63 servidores públicos de los cuales **33** son **mujeres** y 30 hombres.

Mujeres 52%

Hombres 48%.

TABASCO

2. El Tribunal de Justicia Administrativa se encuentra integrado por:

- HOMBRES: 35

- MUJERES: 53

TOTAL 88

ZACATECAS

	Mujeres	Hombres	Total
Magistradas/os	1	2	3
Personal de apoyo a la función jurisdiccional:	1	2	3
Secretarías/os de estudio y cuenta	2	1	3
Proyectistas	7	3	10
Secretarías/os de acuerdos	1		1
Otros puestos (Actuarios, Auxiliares, Unidad de Asistencia Jurídica y Órgano de Control Interno)	11	5	16
Personal administrativo			
Mandos superiores		1	1
Mandos medios	2	1	3
Personal operativo		3	3
TOTAL	25	18	43