

Programa Anual de Trabajo

de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial
del Estado de Nuevo León

19/03/2013

Comunicación por la Igualdad

Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León

ÍNDICE

1. Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.....	3
1.1 Propuesta de Actividades 2013.....	3
1.2 Matriz de seguimiento de actividades.....	5
1.3 Cronograma.....	9
2. Glosario.....	10



1. PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

1.1 Propuesta de actividades 2013

Área responsable:		Promoción y difusión
No.	Actividades	
1	Creación de un micrositio en la página web del Poder Judicial del estado de Nuevo León para la difusión del Programa para la Igualdad de Género	
2	Realizar una campaña informativa para difundir el marco normativo internacional, nacional y estatal en materia de género y justicia, dirigido al personal jurisdiccional del Poder Judicial	
3	Realizar un boletín trimestral que aborde temas relacionados con el derecho desde la perspectiva de género	

Área responsable:		Formación profesional y capacitación
No.	Actividades	
4	Realizar un proceso educativo para la sensibilización y capacitación en materia de igualdad dirigido al personal jurisdiccional del Poder Judicial	
5	Realizar un proceso educativo para la sensibilización y capacitación en materia de igualdad dirigido al personal administrativo del Poder Judicial	
6	Promover la firma de un convenio de colaboración con una institución especializada en temas de género, para la incorporación de la perspectiva de género a la currícula del Sistema de la carrera Judicial	

Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León

Área responsable:		Investigación y análisis
No.	Actividades	
7	Organizar un foro de análisis y reflexión académica en materia de igualdad de género y justicia	
8	Elaborar un diagnóstico sobre la utilización del lenguaje en leyes, normas y procedimientos del Poder Judicial, a fin de incorporar lenguaje incluyente en su redacción.	
9	Impulsar el establecimiento de una política institucional para generar información estadística desagregada por sexo en todas las salas, colegiadas y unitarias que conforman el Poder Judicial.	



1.2 Matriz de seguimiento de actividades

Área responsable:		Promoción y difusión	
No.	Actividades	Meta anual	Indicador
1	Realizar un micrositio en la página web del Poder Judicial del estado de Nuevo León para la difusión del Programa para la Igualdad de Género	1	<p>Micrositio web para la difusión del Programa para la Igualdad de Género</p> <p>Porcentaje en el cumplimiento de la meta</p> <p>$\frac{MSR}{MSP} \times 100$</p> <p>MSC= Número de Micrositios realizados MSP= Número de Micrositios propuestos</p>
2	Realizar una campaña informativa para difundir el marco normativo internacional, nacional y estatal en materia de género y justicia, dirigido al personal jurisdiccional del Poder Judicial	1	<p>Campaña informativa para difundir el marco normativo</p> <p>Porcentaje en el cumplimiento de la meta</p> <p>$\frac{NCR}{NCP} \times 100$</p> <p>NCR= Número de campañas realizadas NCP= Número de campañas propuestas</p>
3	Realizar un boletín trimestral que aborde temas relacionados con el derecho desde la perspectiva de	3	Boletín trimestral que aborde temas relacionados con el derecho desde la perspectiva de

Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León

Área responsable:		Promoción y difusión	
	género		género Porcentaje en el cumplimiento de la meta $\frac{\text{NBR}}{\text{NBP}} \times 100$ NBR= Número de boletines realizados NBP= Número de boletines propuestos

Área responsable:		Formación profesional y capacitación	
No.	Actividades	Meta anual	Indicador
4	Realizar un proceso educativo para la sensibilización y capacitación en materia de igualdad dirigido al personal jurisdiccional del Poder Judicial	1	Proceso educativo para la sensibilización y capacitación en materia de igualdad Porcentaje en el cumplimiento de la meta $\frac{\text{NPER}}{\text{NPEP}} \times 100$ NPER= Número de procesos educativos realizados NPEP= Número de procesos educativos propuestos
5	Realizar un proceso educativo para la sensibilización y capacitación en materia de igualdad dirigido al personal administrativo del Poder Judicial	1	Proceso educativo para la sensibilización y capacitación en materia de igualdad Porcentaje en el cumplimiento de



Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León

Área responsable:		Formación profesional y capacitación	
			<p>la meta</p> <p>$\frac{NPER}{NPEP} \times 100$</p> <p>NPER= Número de procesos educativos realizados</p> <p>NPEP= Número de procesos educativos propuestos</p>
6	Promover la firma de un convenio de colaboración con una institución especializada en temas de género, para la incorporación de la perspectiva de género a la currícula del Sistema de la carrera Judicial	1	<p>convenio de colaboración con una institución especializada en temas de género</p> <p>Porcentaje en el cumplimiento de la meta</p> <p>$\frac{NCF}{NCP} \times 100$</p> <p>NCF= Número de convenios firmados</p> <p>NCP= Número de convenios propuestos</p>

Área responsable:		Investigación y análisis	
No.	Actividades	Meta anual	Indicador
7	Organizar un foro de análisis y reflexión académica en materia de igualdad de género y justicia	1	<p>Foro de análisis y reflexión académica en materia de igualdad de género y justicia</p> <p>Porcentaje en el cumplimiento de la meta</p>



Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León

Área responsable:		Investigación y análisis	
			$\frac{NFR}{NFP} \times 100$ NFR= Número de foros realizados NFP= Número de foros propuestos
8	Elaborar un diagnóstico sobre la utilización del lenguaje en leyes, normas y procedimientos del Poder Judicial, a fin de incorporar lenguaje incluyente en su redacción.	1	Diagnóstico sobre la utilización del lenguaje en leyes, normas y procedimientos del Poder Judicial Porcentaje en el cumplimiento de la meta $\frac{NDR}{NDP} \times 100$ NDR= Número de diagnósticos realizados NDP= Número de diagnósticos propuestos
9	Impulsar el establecimiento de una política institucional para generar información estadística desagregada por sexo en todas las salas, colegiadas y unitarias que conforman el Poder Judicial.	1	Política institucional para generar información estadística desagregada por sexo Porcentaje en el cumplimiento de la meta $\frac{NPI}{NPP} \times 100$ NPI= Número de políticas implementadas NPP= Número de políticas



Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León

Área responsable:		Investigación y análisis	
			propuestas $\text{NAI} \times 100$ NPPA NFR= Número de acciones implementadas NFP= Número de acciones propuestas



1.3 Cronograma

Número de actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1								X	X			
2								X				
3									X			
4								X				
5									X			
6									X			
7										X		
8											X	
9											X	

Los actores estratégicos que coordinarán las actividades de la Unidad de Igualdad de Género son el Lic. Mauro Zacarías Casimiro , Director de Difusión Cultural y la Lic. Atenea Itendehuit Miranda Galindo.

Las fechas que se contemplan para realizar las actividades del Programa de Trabajo, pueden variar de acuerdo a las actividades y cambios que se pueden suscitar en el Tribunal Superior de Justicia.

2. GLOSARIO

Acción Afirmativa

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acoso

El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

Acoso laboral

También se conoce como hostigamiento laboral o con el término anglosajón de mobbing, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Artículo 13).

Análisis de género

Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática



específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

Brechas de Género

Es una medida estadística que muestra la distancia entre hombres y mujeres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

Capacitación

Se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica, por lo general de carácter laboral.

Ciudadanía

Es un conjunto de derechos y deberes que hacen de cada individuo un miembro de una comunidad política. Es un concepto que habla de la calidad del vínculo y de la relación que las personas tienen con el Estado.

Conciliación entre vida familiar y laboral

Históricamente, la división sexual del trabajo ha determinado las actividades que deben realizar las mujeres y los hombres tanto en la esfera productiva como en la doméstica. Esta división del trabajo si bien sigue manteniendo las características tradicionales en términos generales, es dinámica por que se transforma con el paso del tiempo y origina nuevas formas de organización social.



No obstante, el papel de la mujer en el hogar sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo, que recarga en estas la realización de las tareas domésticas e incrementa los conflictos y tensiones por la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos.

De esta conflictividad ha surgido una problemática social que requiere, por parte del estado, de políticas públicas que atiendan las necesidades de las familias, y especialmente las de las mujeres, para conciliar la organización del trabajo dentro y fuera del hogar.

Estas acciones del estado se han denominado “políticas conciliatorias” y pueden ser de tres tipos:

De conciliación secuencial: Incluye licencias laborales, promoción de la jornada parcial y flexibilización temporal y parcial del trabajo.

De reorganización de las tareas dentro del ámbito doméstico: Implican cambios culturales en la escuela, la familia y el mercado de trabajo y,

De conciliación por derivación: Consisten en otorgar subsidios para adquirir en el mercado de servicios privados para el cuidado de las hijas e hijos, y en la prolongación de horario escolar, entre otras.

Corresponsabilidad doméstica

Se refiere al reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres miembros de un hogar. Es una demanda de las mujeres que tiene por objeto de flexibilizar los roles y el uso del tiempo para lograr una distribución más justa de las actividades vinculadas a la reproducción humana.



Cultura institucional

La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Desigualdad de Género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Discriminación contra la Mujer

“Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas políticas, económica, social y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, 1979).



Doble jornada laboral

El trabajo doméstico no remunerado se caracteriza por ser una labor relacionada con la manutención del bienestar y cuidado de la familia, realizada principalmente en el hogar y en su mayoría por las mujeres, que muchas veces son consideradas improductivas.

Para muchas mujeres, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, produce la “la doble presencia”, es decir, que durante su jornada laboral la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico –familiar.

Empoderamiento

Es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida de Libre de Violencia).

Equidad de Género

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo,



una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales en las que se encuentran las mujeres.

Estadísticas desagregadas por sexo

Comprenden aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.

Estereotipos

Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.

Feminismo

Movimiento que busca la emancipación de la mujer en su sentido pleno y no únicamente en la adquisición de derechos, por lo que habría de restringir su uso a los movimientos de mujeres del Siglo XX. El feminismo ha generado corrientes de



pensamiento y una acción política a favor del cambio en las relaciones de poder entre los sexos.

Género

Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad, que son adquiridos en el proceso de socialización. Son las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada.

Hostigamiento sexual

Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo.

Los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad. En este sentido, se considera hostigamiento toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal.



Igualdad de Género

Parte del concepto de igualdad, entendido como una relación de equivalencia, en el sentido de que las y los individuos tienen el mismo valor. La igualdad admite diferencias pero no desigualdades, ya que la desigualdad supone discriminación y privilegios mientras que la diferencia supone diversidad. El logro de la igualdad supone el disfrute pleno de la ciudadanía.

Igualdad de oportunidades

Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas por las diferencias.

Impacto diferenciado por sexo

Resultado de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de las mujeres y hombres. Se obtiene a partir de la evaluación con enfoque de género.

Inequidad

Término utilizado en la perspectiva de género para referirse a las diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres.



Institucionalización de la perspectiva de género

Proceso donde las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías.

Lenguaje sexista

El lenguaje sexista se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. No obstante, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

Prejuicio

Juicio previo no contrastado con la realidad: predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo o hacia sus miembros. Se sustenta en una generalización errónea y rígida, porque, por una parte, no considera las diferencias individuales existentes en el interior de cada grupo, y por otra, es una actitud difícil de erradicar.

Según la perspectiva de género, los prejuicios se configuran como el conjunto de actitudes o comportamientos que llevan a tener una opinión negativa, errónea y rígida de las personas del sexo opuesto, así como a reiterar estereotipos en relación con el género. Pueden ser contra mujeres o contra hombres. El sexismo es uno de ellos.



Profesionalización

Se refiere al proceso de capacitación y formación por el que las y los funcionarios públicos adquieren conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes en género con el objetivo de transversalizar esta perspectiva en su quehacer institucional. La profesionalización en género deviene en una estrategia resultante de los lineamientos contemplados en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer en torno a la creación de capacidades en las dependencias públicas para desarrollar acciones, programas y políticas públicas de equidad de género.

Sensible al género

El género se ve como un medio para el logro de los objetivos de desarrollo

Sexo

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que la sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Teoría de género

Tiene por herramienta central el análisis de las diferencias entre sexo y género, aunque esta diferencia abarca la concepción de cada sociedad respecto a las



relaciones entre los sexos. Trata de mostrar la diversidad de formas en que se presentan las relaciones de género al interior de las distintas sociedades que conforman la civilización humana, mostrando la identidad genérica de mujeres y hombres de acuerdo con los patrones y costumbres culturales de cada una de ellas.

Transversalidad

Incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Víctima

La persona de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia

Violencia contra la Mujer

Acción u omisión basada en su género que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

