



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Unidad de Igualdad de Género

Poder Judicial del Estado de Nuevo León

15/01/2013

Comunicación por la Igualdad

ÍNDICE

1. Presentación.....	3
2. Antecedentes.....	6
3. Justificación.....	10
4. Marco Normativo.....	12
5. Diagnóstico.....	22
6. Atribuciones.....	45
7. Organigrama.....	46
8. Funciones.....	47
8.1 Jefatura de la Unidad	
8.2 Promoción y Difusión	
8.3 Formación Profesional y Capacitación	
8.4 Investigación y Análisis	
9. Visión, Misión, Valores.....	50
10. Objetivos.....	52
10.1 Objetivo General	
10.2 Objetivos Específicos	
11. Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.....	54
11.1 Propuesta de Actividades 2013	
11.2 Matriz de seguimiento de actividades	
11.3 Cronograma	
12. Glosario.....	61
13. Anexos.....	70
- Perfil de puesto	
- Acta de Instalación	

1. PRESENTACION

A lo largo de los últimos años, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, ha sido el organismo responsable de impulsar en las dependencias de la administración pública estatal, la formulación y puesta en marcha de Planes Sectoriales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de Programas de Igualdad de Género, así como la creación e instalación de infraestructura administrativa, denominadas: Unidades de Igualdad de Género.

En el propósito de lograr la igualdad de mujeres y hombres, y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de género, el Instituto Estatal de las Mujeres, promueve y gestiona de forma permanente, el conocimiento y la aplicación de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, aprobados por el Estado Mexicano, como fundamento de las instituciones públicas y las decisiones judiciales.

Sin dejar de reconocer la importancia de dichas medidas y sus mejores intenciones, es posible constatar que el concepto de individuo continúa siendo restrictivo, en tanto margina a la mitad de las personas. Asimismo, es posible observar que las mujeres siguen siendo personas concretas que sufren discriminación por el hecho de ser mujeres. De tal suerte, que la discriminación de las mujeres tiene indicadores y datos rotundos que no se pueden maquillar ni esconder.

Esos indicadores señalan, que las posiciones jerárquicas superiores de los distintos espacios de poder político y económico están ocupados por varones; que la tasa de desempleo femenino casi triplica al masculino; que los abandonos del mercado laboral por necesidades familiares son realizados abrumadoramente por mujeres; que la gran mayoría de varones no se responsabilizan de las tareas domésticas y de cuidados; que de cada diez personas que se encuentran por debajo del umbral de la pobreza, siete son mujeres. Estos datos nos muestran una realidad social que es necesario cambiar.

Frente a ello, encontramos en las políticas públicas de igualdad, vías de acceso al futuro de las mujeres, y por ello, es importante alterar su inminente curso hacia la discriminación y orientarlas a favor de la igualdad de género. Contra las múltiples voces que reclaman más tiempo para asumir estas causas, antepone el consenso planetario que existe para hacer de la igualdad un derecho que también deben ejercer las mujeres. Una prueba de ese consenso, que lo mismo se expresa en Europa que en América, lo constituyen la teoría feminista y los estudios de género.

Sostenemos que el trabajo académico del feminismo sobre las falencias del derecho respecto a la discriminación de las mujeres, deben favorecer con éxito nuevas políticas públicas en los aparatos de justicia, desde luego en pos de superar el androcentrismo que priva en el derecho. Los innumerables estudios sobre el sexismo en la filosofía, el derecho, la educación y la política, deben servir como testimonio para hacer evidente que la igualdad de género no es un concepto huérfano de respaldo social o una entelequia sin oportunidad de ser puesta en práctica.

En el momento actual, también es posible contar con la labor de juristas que se dedican a pensar qué es el derecho y cómo debería ser, situación que ha permitido reconocer que la función jurisdiccional ha pasado de su concepción tradicional, como actividad puramente técnica de resolución de conflictos jurídicos o como actividad exclusivamente declarativa del derecho legislado, a ser uno de servicios públicos esenciales del Estado contemporáneo, con sentido político y permeado por un conjunto de factores sociales, económicos y culturales.

Estamos conscientes que las prácticas, las políticas, la estructura y la organización judiciales, se ejecutan en un contexto social determinado y el conocimiento de su problemática y de las desigualdades que en él se producen, se convierten en factores determinantes para resolver de manera justa o injusta los conflictos, por tal razón, los Poderes Judiciales no pueden permanecer ajenos a los problemas de la población. En este sentido, no sólo

cobra relevancia la tarea de construir nuevas formas de acceso a la justicia, sino resulta pertinente, válido, urgente y deseable.

El momento actual, es propicio para profundizar y consolidar logros, pero también lo es para incorporar nuevos retos y desafíos. Y uno de los retos pendientes de abordar es el acceso real y efectivo de las mujeres a la justicia, situación que debe ser entendida como el conjunto de medidas y facilidades, que van a permitir que a todas ellas, sin discriminación de ningún tipo, les sean garantizados los servicios judiciales, considerando en ellos su ubicación dentro de la sociedad, para ofrecerles una justicia pronta y expedita.

El cambio que se plantea, sin duda, encontrará grandes y pequeñas resistencias en el camino. No obstante, debemos entender, que dicho cambio es impostergable. Por tal motivo, en el Instituto Estatal de las Mujeres, nos hemos interesado en facilitar el proceso de implantación de la transversalidad de la perspectiva de género (gender mainstreaming), en todos los poderes y órganos de gobierno.

En tal sentido, reconocemos la voluntad y el interés del funcionariado público involucrado durante los trabajos previos a la creación e instalación de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

LIC. MARIA ELENA CHAPA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA EJECUTIVA
INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES
NUEVO LEÓN.



2. ANTECEDENTES

El feminismo y el movimiento amplio de mujeres, han logrado sortear durante años, toda clase de obstáculos y dificultades para lograr que sus planteamientos fueran escuchados en las Naciones Unidas. El objetivo fundamental de sus demandas, ha sido eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, para favorecer su plena participación, en condiciones de igualdad en la vida política, económica, social y cultural en todas las naciones del mundo. De esta forma, lograron que la agenda internacional haya incluido como una temática sustantiva y prioritaria, los derechos humanos de las mujeres, otro de los logros importantes, ha sido el reconocimiento de la superación de todas las formas de discriminación contra ellas, como la única vía para que los derechos humanos accedan a su condición de universalidad.

Sin embargo, pese a lo anterior, en la actualidad existe una realidad probada y comprobada en múltiples estudios realizados por instituciones nacionales y organismos internacionales, que refleja la desigualdad económica, jurídica, política, ideológica, moral, psicológica, sexual, corporal que viven las mujeres; dichos estudios sostienen que en torno a las violaciones de los derechos humanos, el impacto varía de acuerdo al sexo de la víctima; asimismo, evidencian que cada acción violenta perpetrada contra las mujeres, tiene alguna característica que permite identificarla como una cuestión relacionada con el mandato social de género.

La situación descrita, significa que no ha sido suficiente que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, haya establecido el principio de igualdad jurídica de mujeres y hombres, así como la prohibición de la discriminación. Basta realizar un análisis integral de los sistemas jurídicos, para evidenciar que la igualdad existe en la teoría y la desigualdad en la práctica, es decir, para las mujeres, la igualdad sigue siendo sólo una quimera.

El reconocimiento de la situación descrita, llevó a los Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia a adoptar en noviembre de 2002,

durante la celebración de su VII Cumbre Iberoamericana realizada en Cancún, México, la “Declaración de Cancún”, instrumento que en el apartado denominado Acceso de las Mujeres a la Justicia reconoce la importancia de que las altas jerarquías del aparato judicial, adopten una política de igualdad de género y se comprometieron a:

- Propiciar la creación de una Unidad Permanente, que apoye a los órganos de más alta jerarquía en la implantación de la política que actuará dentro de un sistema integral; coordinándolo, impulsándolo, monitoreándolo y evaluándolo
- Identificar las áreas donde el servicio de justicia se relaciona con la problemática de las mujeres, tales como la violencia doméstica, pensiones alimentarias, entre otros y, consecuentemente, exigen prioritariamente la integración transversal de una política de género;
- Procurar la especialización del servicio en esas áreas e invertir en la medida de sus posibilidades, recursos de manera prioritaria para que el servicio de justicia satisfaga las necesidades de las usuarias.
- Identificar a las instituciones existentes en la Sociedad Civil para constituir las en el soporte de referencia de las usuarias
- Propiciar la creación de un sistema de información estadística, cualitativa y cuantitativa, que involucre la perspectiva de género y permita evaluar los resultados, creando los indicadores necesarios para ello.
- Desarrollar un programa de capacitación permanente sobre derecho y género
- Crear un sistema de recopilación de sentencias y jurisprudencia distinguiendo la perspectiva de género en las resoluciones, divulgándola.

- Promover la investigación de temas específicos sobre el respeto al derecho de las mujeres
- Desarrollar programas de cooperación internacional para el mejoramiento de los servicios y;
- Promover acciones para satisfacer las necesidades de las usuarias tanto en el plano de la infraestructura como el de la asistencia jurídica

Es importante señalar, que el tema de identidad de esta VII Cumbre fue precisamente el de Acceso a la Justicia, en ella se tomaron también decisiones trascendentales como ampliar la apertura a la información relativa a la impartición de justicia y manejo de recursos, con transparencia y facilidad de acceso.

Haciendo suyos estos compromisos, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León y el Tribunal Superior de Justicia del Estado, han convenido la creación e instalación de la Unidad de Igualdad de Género, con el fin de diseñar una política integral que implante la transversalidad de la perspectiva de género en el Poder Judicial; articule los servicios existentes para la atención de violaciones a derechos, derivados de los prejuicios de género y; promueva las modificaciones legislativas necesarias para institucionalizar la política de igualdad de género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Por su parte, el Instituto de las Mujeres de Nuevo León, se compromete a gestionar apoyo técnico especializado para la formulación, adopción y evaluación de la política de igualdad de género en el Poder Judicial del Estado, y en las acciones que se deriven para su implementación.

Finalmente, a la creación de la Unidad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, le anteceden diversas disposiciones legales de carácter vinculatorio contenidas en instrumentos internacionales, así como las nacionales y estatales. Incluye también, el resultado de la aplicación del Diagnóstico Institucional de percepción sobre Igualdad y Discriminación 2010, en la Administración Pública Estatal; al respecto, es importante señalar que de

dicho diagnóstico se desprenden los cuadros situacionales, las necesidades y líneas de acción a seguir, que también aplican con sus respectivas inferencias en el Poder Judicial del Estado.



3. JUSTIFICACIÓN

La igualdad, lo mismo que la justicia y el estado de derecho, es sin duda, uno de los valores políticos perseguidos por las democracias contemporáneas, sin embargo, pese a la aceptación casi generalizada de que la lucha por la igualdad de derechos, la cual implica la eliminación de privilegios, es una aspiración totalmente legítima de toda persona, hablar hoy de igualdad continúa teniendo connotaciones distintas, según se aplique a los hombres o a las mujeres.

A pesar que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universalmente reconocido por el derecho internacional que dio lugar en nuestro país, al pleno reconocimiento de la igualdad formal de unas y otros en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es más común de lo que parece, encontrar oposición a cualquier medida que confiera a las mujeres un trato privilegiado para hacer efectiva, en los hechos, esta aspiración.

Aquí y ahora, las mujeres siguen siendo personas concretas que sufren discriminación por el hecho de ser mujeres. Así lo demuestra la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica; los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar; la feminización de la pobreza y la violencia de género, fenómeno que incluye los asesinatos y la trata de mujeres, por citar solo algunos ejemplos de exclusión basada en el sexo.

Tal situación, ha conducido a la aceptación de la existencia de una brecha amplia entre el marco jurídico de protección de los derechos humanos de las mujeres, tanto en el ámbito internacional como nacional que tutela, entre otros, los derechos de igualdad sin discriminación de ninguna índole, particularmente por razón de sexo, de protección de la ley y de acceso a la justicia pronta y expedita y, la posibilidad real de disfrutarlos.

Es evidente, que el solo reconocimiento constitucional de la igualdad formal entre mujeres y hombres, ha resultado a todas luces insuficiente para alcanzar la igualdad entre unas y otros en la vida real, que aun habiendo representado

un paso decisivo, ha llevado a la convicción de crear normativas especiales dirigidas a combatir todas las manifestaciones aún de discriminación hacia las mujeres.

Por tal razón, resulta válido crear la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, se trata de una nueva estructura administrativa, que deberá encargarse de promover la implantación de la perspectiva de género, en la función propiamente jurisdiccional y en lo que actualmente Héctor Fix-Zamudio y José Ramón Cossío Díaz, reconocen como administración de la justicia en sentido estricto. Se trata de vincular todas las acciones del aparato judicial, con el efecto que producen en la sociedad, para evitar que éstas se conviertan en factor de consolidación de prácticas y políticas discriminatorias¹.

Finalmente, es importante establecer como punto cardinal de todas las acciones, el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que define como acto discriminatorio contra las mujeres, todo aquel que tenga por objeto o por resultado la violación de sus derechos.

Conforme a esta definición, toda ley y toda política pública será discriminatoria si en la práctica sus resultados son discriminatorios para mujeres, a pesar de haber sido expedida o diseñada con las mejores intenciones, inclusive con la intención de ayudar o de “proteger” a las mujeres.

Finalmente, con la instalación de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial de Nuevo León, se persigue favorecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, que en palabras del jurista italiano Luigi Ferrajoli, no es otra cosa más que la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales², independientemente del sexo e incluso por el sexo de las y los titulares.

¹ Fix-Zamudio, Héctor y Cossío Díaz, José Ramón. El Poder Judicial en el ordenamiento mexicano. Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1995.

² Ferrajoli, Luigi. Derechos y Garantía. La ley del más débil. Madrid, Trotta. 1999. Pág. 82.

4. MARCO NORMATIVO

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Convención Americana de los Derechos Humanos o Pacto de San José

Artículo 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

(...)

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos

Artículo 14.

Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho de ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley,

en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos y obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto de la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de los menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referente a pleitos matrimoniales o a la tutela de los menores.

(...)

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación
Contra la Mujer (CEDAW)

(...)

Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio.
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujeres;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer

Artículo 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 7. Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

(...)

- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.

(...)

Recomendaciones Generales del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer a México

Recomendación General No 23 (16 Período de Sesiones, 1997). Vida Política y Pública

43. Los Estados Parte deben idear y ejecutar medidas temporales especiales para garantizar la igualdad de representación de las mujeres en todas las esferas que abarcan los artículos 7 y 8

Recomendación General No. 25 (20 Período de Sesiones, 1999). Medidas Especiales de carácter temporal

- n) (...), el Comité recomienda que se considere la posibilidad de adoptarlas en todos los casos en que se plantee la cuestión de acelerar el acceso a una participación igual, de acelerar la distribución del poder y de los recursos y cuando se pueda demostrar que en estas medidas son necesarias y absolutamente adecuada en las circunstancias que se trate.

Recomendaciones específicas del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a México

Tercer y Cuarto Informes consolidados (1998)

422. El Comité recomienda que se establezcan programas de educación sobre las disposiciones de la Convención y los derechos de las mujeres para el personal judicial, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, los abogados encargados de aplicar la ley, y otros. El Comité recomienda también que se adopten medidas adicionales para

incrementar el número de mujeres en todos los niveles del poder judicial y en los organismos encargados de hacer cumplir la ley.

Quinto Informe (2002)

429. El Comité expresa su preocupación porque no se describen casos en que la Convención haya sido invocada ante los tribunales, así como ante la falta de recopilación de sentencias al respecto.
430. El Comité insta al Estado parte a que emprenda campañas de difusión, educación y sensibilización sobre las disposiciones de la Convención dirigidas a la sociedad en su conjunto y, en particular, al personal encargado de la administración y defensa de la justicia y a las mujeres mexicanas en especial, para hacerlas conocedoras de sus derechos en el ámbito tanto judicial nacional como estatal.

Sexto Informe (2006)

El Comité (...) recomienda que el Estado Parte adopte medidas para fomentar la concienciación sobre la Convención y las recomendaciones generales del Comité destinadas, entre otros, a los diputados y senadores, los funcionarios públicos, el poder judicial y los abogados a nivel federal, estatal y municipal.

(...)

El Comité recomienda al Estado Parte que fortalezca las medidas para aumentar el número de mujeres en puestos directivos a todos los niveles y en todos los ámbitos, conforme a lo dispuesto en su recomendación general 23, relativa a las mujeres en la vida política y pública. recomienda también al Estado Parte que introduzca medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo I del artículo 4 de la Convención y la recomendación general 25, a fin de acelerar las gestiones para facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo (...)

Séptimo y Octavo Informes. Julio de 2012

52o período de sesiones

C. Principales ámbitos de preocupación y recomendaciones

9. El Comité recuerda la obligación del Estado parte de aplicar de manera sistemática y continua todas las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y considera que las preocupaciones y recomendaciones que se señalan en las presentes observaciones finales requieren la atención prioritaria del Estado.

14. El Comité insta a las autoridades federales del Estado parte a:

a) Adoptar las medidas necesarias para garantizar, en particular mediante una coordinación efectiva, la armonización coherente y consecuente de la legislación pertinente en todos los planos con las reformas de la Constitución en materia de derechos humanos (2011) y del sistema de justicia penal (2008);

b) Adoptar las medidas necesarias para eliminar las incoherencias en los marcos jurídicos entre los planos federal, estatal y municipal, entre otras cosas integrando en la legislación estatal y municipal pertinente el principio de la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres y derogando las disposiciones discriminatorias contra las mujeres, de conformidad con el artículo 2 g) de la Convención, y proporcionando definiciones y sanciones coherentes, entre otras cosas sobre la violación, el aborto, las desapariciones forzadas, la trata de personas, las lesiones y los homicidios por motivos llamados “de honor”, así como sobre el adulterio;

c) Acelerar sus esfuerzos para armonizar de manera coherente, entre otras cosas, su legislación penal, procesal y civil con la Ley General o las leyes locales sobre el acceso de la mujer a una vida libre de violencia y con la Convención;



- d) ...
- e) Poner en práctica mecanismos para supervisar y sancionar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los del poder judicial, que discriminan a las mujeres y que se niegan a aplicar la legislación que protege los derechos de la mujer.

18. Al Comité le preocupan, además, los siguientes aspectos:

- a) El número cada vez mayor de desapariciones forzosas de mujeres y muchachas en varios estados como Chihuahua, Nuevo León y Veracruz, el hecho de que las desapariciones forzosas no constituyan un delito en varios códigos penales locales, la falta de un registro oficial sistemático de las desapariciones y la lenta o nula activación de los protocolos de búsqueda en vigor, como el protocolo Alba y la alerta AMBER, por las autoridades;

19. El Comité recomienda al Estado parte:

- d) Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, entre otras cosas mejorando la capacidad de los centros de justicia para las mujeres y poniendo estos centros al alcance de las mujeres y las muchachas que son víctimas de la violencia;
- e) e) Adoptar medidas para mejorar los servicios de apoyo para las mujeres y las muchachas que son víctimas de la violencia, entre otras cosas garantizando su acceso a centros de atención y refugios establecidos....

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

(...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.



Artículo 40. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

(...)

III. Impulsar la capacitación a las autoridades encargadas de la procuración y administración de justicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

(...)

Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012

Objetivo 16. Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

VII Cumbre Iberoamericana de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, Cancún México, 2002.

VII Cumbre Iberoamericana celebrada en Cancún, México, en noviembre de 2002, en la que Presidentes de las Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, entre ellos, el de nuestro país, reconocieron la importancia de adoptar una política de igualdad de género de corte institucional y transversal y se comprometieron, entre otros a:

1. Propiciar la creación de una “Unidad Permanente”, que apoye a los órganos de más alta jerarquía en la implantación de la política que actuará dentro de un sistema integral; coordinándolo, impulsándolo, monitoreándolo y evaluándolo.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León



Artículo 16.- (...)

I. Armonizar las resoluciones jurisdiccionales en base a los instrumentos internacionales aplicables, favoreciendo la igualdad sustantiva o real;

II. Promover el conocimiento de la legislación y la jurisprudencia en materia de igualdad;

III. Diseñar y aplicar lineamientos que fomenten la igualdad en el ingreso, selección, permanencia y profesionalización del personal; y

IV. Institucionalizar la perspectiva de género al interior del Poder Judicial, a través de mecanismos de capacitación permanente para favorecer las prácticas igualitarias entre mujeres y hombres.

5. DIAGNÓSTICO

1. Contexto institucional

El contexto institucional busca dar un panorama general de la institución que fue explorada y sobre la cual se realizó el presente diagnóstico de género.

1.1 Legislación

A continuación se presenta la legislación que regula el funcionamiento del Poder Judicial del Estado de Nuevo León:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Nuevo León
- Código de Vestimenta para los empleados del Poder Judicial del Estado de Nuevo León
- Reglamento Orgánico Interior del Consejo de la Judicatura de Estado
- Reglamento Interno de Correo Electrónico
- Reglamento Interior de los Juzgados
- Reglamento Interior del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Nuevo León
- Reglamento Interior que gobierna la función de los Actuarios en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León
- Reglamento de la Unidad de Medios de Comunicación
- Reglamento del Centro Estatal de Convivencia Familiar

1.2 Atribuciones

La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, establece que en el Poder Judicial habrá, además del Tribunal Superior de Justicia, un Consejo de la Judicatura del Estado. Las atribuciones de cada uno están definidas en el documento jurídico en mención.

Parte de las atribuciones del Tribunal Superior de Justicia son:

- Resolver en Pleno las controversias constitucionales y las acciones de inconstitucionalidad.

- A través de las Salas, conocer en grado de revisión de los negocios civiles, familiares, penales, de adolescentes infractores o de jurisdicción concurrente, que le remitan los Jueces.
- Elegir en Pleno, cada dos años, al Presidente del Tribunal Superior de Justicia, conforme lo determine la Ley.
- Determinar en Pleno, el número de las Salas, su integración colegiada y unitaria, su especialidad y la adscripción de los magistrados.
- Conocer en Tribunal Pleno para resolver en definitiva, a instancia de parte interesada, de los Magistrados o de los Jueces, qué tesis debe prevalecer cuando las Salas del Tribunal sustenten criterios contradictorios al resolver los recursos de su competencia, las cuales serán de observancia obligatoria en las Salas y Juzgados.
- En Pleno, dirimir los conflictos de competencia que se susciten entre las Salas, y entre los juzgados, de acuerdo a lo que establezca la Ley.
- En Pleno, expedir y modificar su reglamento interno para el cumplimiento de las facultades de los servidores públicos del Tribunal Superior de Justicia.
- Presentar ante el Congreso del Estado, las iniciativas de leyes que estime pertinentes, relacionadas con la administración de justicia y la organización y funcionamiento del Poder Judicial.
- Conocer en Tribunal Pleno, erigido en Jurado de Sentencia, de la responsabilidad de los servidores públicos a que alude el Título VII de esta Constitución.
- Acordar y autorizar las licencias de los Magistrados.
- En Pleno, expedir los acuerdos necesarios para el mejor ejercicio de sus funciones.
- Examinar los informes que mensualmente deberán remitirle los Juzgados, acerca de los negocios pendientes y de los despachados.
- En Pleno, acordar lo necesario para la implementación de dispositivos electrónicos necesarios para la realización de la función jurisdiccional.

En el caso del Consejo de Judicatura del Estado, las atribuciones que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León establece son las siguientes:

- Nombrar, adscribir, confirmar o remover al personal del Poder Judicial, excepto al del Tribunal Superior de Justicia y a aquel que tenga señalado un procedimiento específico.
- Definir el Distrito Judicial, número, materia y domicilio de cada Juzgado;
- Crear nuevos juzgados y distritos judiciales, previa la sustentación presupuestal para ello.
- Conceder las licencias, admitir las renunciaciones y sancionar las faltas del personal del Poder Judicial, excepto el del Tribunal Superior de Justicia y aquel que tenga señalado un procedimiento especial, en los términos que establezca la Ley.
- Administrar y ejercer el presupuesto del Poder Judicial.
- Elaborar el Presupuesto de Egresos del Poder Judicial, remitiéndolo al Congreso del Estado para su aprobación.
- Expedir y modificar los reglamentos y acuerdos necesarios para el funcionamiento del Poder Judicial, excepto del Tribunal Superior de Justicia.
- Nombrar Visitadores Judiciales, quienes tendrán las facultades señaladas en la Ley.
- Examinar los informes que mensualmente deberán remitirle las Salas y los Juzgados acerca de los negocios pendientes y de los despachados.
- Dirigir y administrar el Instituto de la Judicatura como organismo responsable de la capacitación y actualización de los servidores públicos del Poder Judicial.
- Organizar, operar y mantener actualizado el Sistema de la Carrera Judicial, el cual se regirá por los principios de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia.
- Diseñar, integrar y mantener actualizado el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial del Estado.

- Entregar por conducto de su Presidente al Pleno del Tribunal Superior de Justicia y al Congreso del Estado un informe estadístico trimestral del Poder Judicial del Estado.
- Dar su opinión al Congreso del Estado y proporcionarle la información que le solicite, en los casos en que esté tratando la posible ratificación de algún Magistrado.
- Elaborar la cuenta pública anual del Poder Judicial.
- Dictar las medidas necesarias para la recepción, control y destino de los bienes asegurados y decomisados dentro de un proceso penal o de adolescentes infractores.

1.3 Misión, visión, valores o principios

La filosofía de la Institución estudiada que se describe en el presente apartado se obtuvo del Manual de Inducción al Personal de Nuevo Ingreso del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Misión

Ejercer con excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia, las atribuciones que le competen en los asuntos del orden civil, familiar y penal de manera rápida y expedita, así como en el orden federal en los casos en que las leyes de la materia le confieren jurisdicción, motivados con argumentos lógico-jurídicos tomando en consideración la evolución social, los avances académicos, tecnológicos y económicos, a través del constante desarrollo humano y profesional de sus integrantes y trabajando bajo enfoque calidad Clase Mundial.

Visión

Ser vanguardista en la función jurisdiccional y administrativa que le corresponde, mediante una perfecta integración de todo el personal, aplicando procedimientos modernos con tecnología de punta, para que la sociedad perciba respeto, confianza y honorabilidad de la Institución y alcanzar así el supremo logro de la administración de justicia: El Estado de Derecho.

Política de calidad

Cumplir con un servicio público congruente a través de la mejora continua en la realización de nuestras atribuciones, trabajando en equipo y buscando siempre generar valor agregado para satisfacer, superar y anticipar las necesidades de la comunidad, cumpliendo con nuestros objetivos de calidad.

Valores

- 1. Honestidad:** Si somos honestos y fomentamos la transparencia en nuestro actuar, siendo íntegros dentro y fuera de la institución, representaremos mejor a la misma y daremos confianza a la sociedad.
- 2. Responsabilidad:** Si somos puntuales, hacemos las cosas bien y a la primera, buscando siempre optimizar todos los recursos, seremos responsables.
- 3. Compromiso:** Si dejamos que nuestra gente se desarrolle, busque la mejora continua y se comprometa con su trabajo, seremos más eficientes, proporcionaremos un mejor servicio y fortaleceremos nuestra institución.
- 4. Respeto:** Si respetamos a nuestros compañeros y a la gente que servimos actuando con firmeza, evitando la crítica destructiva, haremos respetar nuestras decisiones y generaremos un mejor ambiente de trabajo.
- 5. Confianza:** Si somos congruentes con nuestra función, actuamos con firmeza en nuestras decisiones, escuchamos al ciudadano y a nuestros compañeros, siendo discretos en nuestro actuar, haremos respetar nuestras decisiones, obtendremos la confianza de la sociedad y en nosotros mismos.
- 6. Liderazgo:** Si predicamos con el ejemplo, más que con las palabras, la gente nos seguirá, imitando nuestro decir y nuestro actuar. Si nos preocupamos por nuestro equipo de trabajo, ellos harán suyos nuestros objetivos y los de la Institución.
- 7. Lealtad:** Si tenemos presentes los objetivos de nuestra Institución y los llevamos a cabo con total desapego de nuestros intereses personales, las metas del Poder Judicial, serán las nuestras, y así, habremos de lograr la perfecta integración de la Institución con sus integrantes.

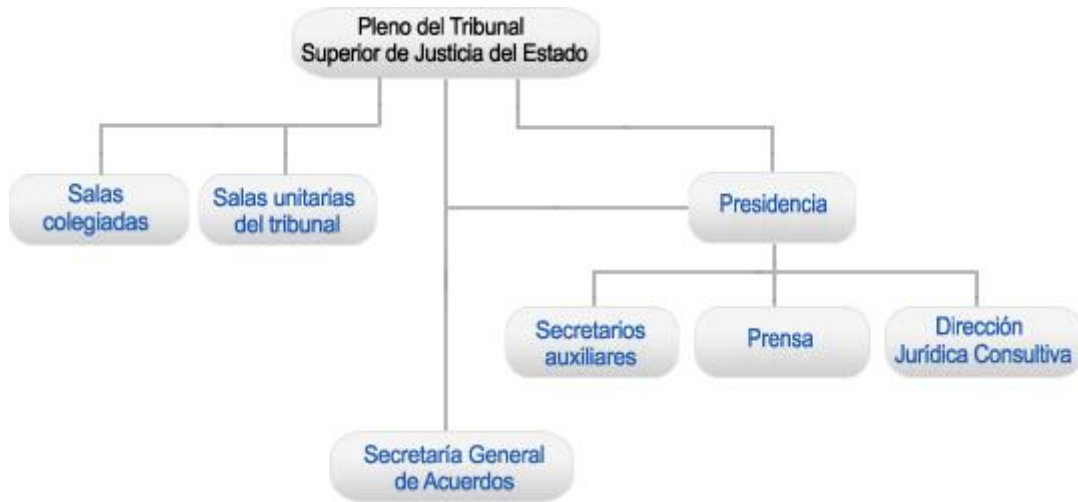
Al explorar los documentos que forman parte del contexto institucional del sujeto estudiado, se aprecia que éstos tienen un uso del lenguaje que excluye a las mujeres. Se pone especial atención a este hecho debido a la importancia que el lenguaje tiene para la construcción de normas socioculturales.

Para explicar esta afirmación, nos basamos en el señalamiento que la Doctora en Filosofía Estela Serret hace:

"Cuando el lenguaje nombra, inevitablemente delimita, ordena, clasifica y valora; genera significaciones que existen como tales gracias al lugar que ocupan entre otras significaciones; produce, por tanto, una realidad cultural allí donde sólo había naturaleza, que es el reino del sinsentido. Cultura y sociedad sólo son posibles por el lenguaje, en tanto que éste es expresión máxima de la facultad productora de la condición humana, la de simbolizar; esto es, la facultad de representar lo real por su signo y así establecer entre ambos una relación de significación"

Basado en lo anterior, resulta fundamental comprender que en una cultura en que el lenguaje no registra la existencia de un sujeto femenino, las mujeres no existen o éstas no son vistas como sujetos en dicha cultura. Al mismo tiempo el uso de un lenguaje que prescinde del sujeto femenino consolida y proyecta hacia el futuro una sociedad en donde la mujer no vale lo mismo que el varón.

1.4 Organigrama

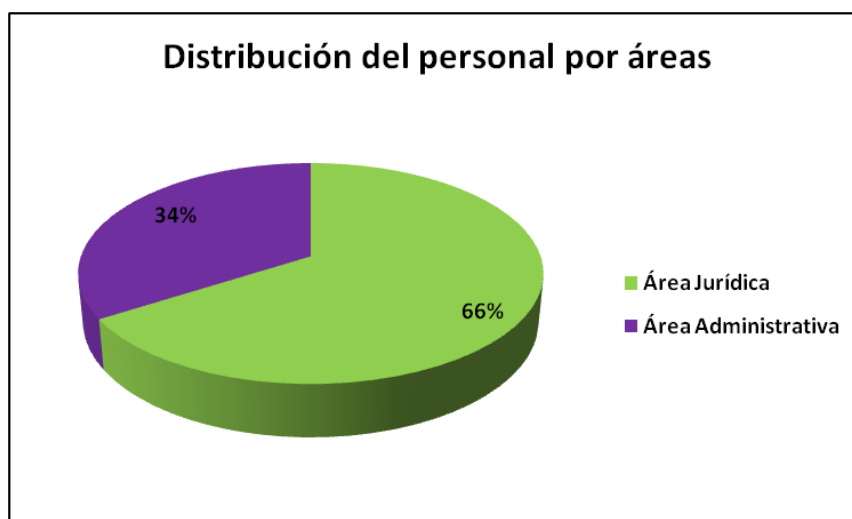


2. Recursos Humanos

2.1 Plantilla de personal

Según datos proporcionados por el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, éste cuenta con una plantilla de personal total de 2,162 personas. Los empleados, mujeres y hombres se encuentran distribuidos en áreas jurídicas y áreas administrativas de la siguiente forma:

- Personal total en áreas jurídicas: 1,423 que representa 66%
- Personal total en áreas administrativas: 739 que representa 34%



Se observa que la mayoría del personal se ubica en las áreas jurídicas de la institución, ésta contempla entre otros, puestos de Magistrado, Juez de Primera Instancia, Juez Menor, Secretario de Pleno o de Sala, Secretario de Juzgado de Primera Instancia, Secretario de Juzgado Menor, Actuario, Escribiente³.

2.1.1 Distribución de personal por sexo

Los datos desagregados por sexo son necesarios porque nos permiten saber qué proporción hay entre mujeres y hombres y si sus oportunidades, trato y

³ Se utiliza el término que establece la legislación consultada que regula el funcionamiento de la institución explorada, es claro que ésta no está redactada con lenguaje incluyente.

condiciones son de igual naturaleza o importancia. Así podremos actuar mejor para ir resolviendo desigualdades.

Los datos desagregados por sexo nos facilitan las respuestas a las preguntas clave para descubrir los rasgos de desigualdad, asimismo nos permite saber con precisión cuáles son las situaciones de mujeres y hombres, y actuar en consecuencia.

También nos permiten entender y justificar todas las políticas públicas para compensar desigualdades y las acciones afirmativas, sin que éstas nos parezcan superfluas o injustas como suele ocurrir. Los datos desagregados por sexo nos abren a la luz de descubrimientos diversos, sobre todo del sexismo y de las discriminaciones explícitas o encubiertas que de él se derivan.

A continuación se presentan los datos desagregados por sexo del personal total del Poder Judicial del Estado de Nuevo León, a fin de ubicar la posible existencia de brechas de desigualdad.

La desagregación del personal por sexo, nos arroja que 1,137 son mujeres, lo que representa 53% y 1,025 son hombres, lo que representa 47%



El total de mujeres empleadas en áreas jurídicas es de 694 que representa 49%, no así el de hombres que se totaliza en 729 que representa 51%. En lo

correspondiente a las áreas administrativas, se observa que 443 son mujeres, lo que representa el 60% y 296 son hombres y que representa el 40% se encuentran adscritos a ésta área.

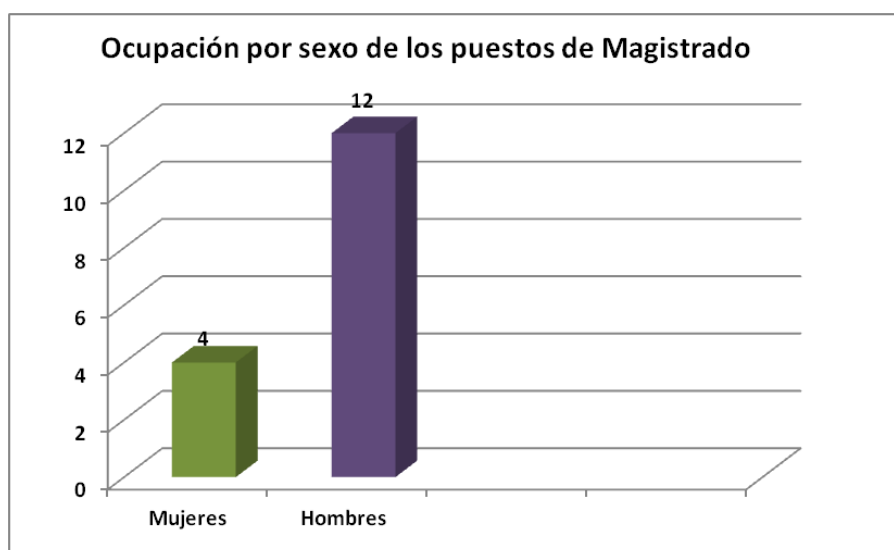
A diferencia de otras instituciones, los datos expuestos reflejan que tanto en las áreas jurídicas como en las áreas administrativas hay más mujeres empleadas que hombres.

2.1.2 Distribución de personal por sexo y niveles jerárquicos

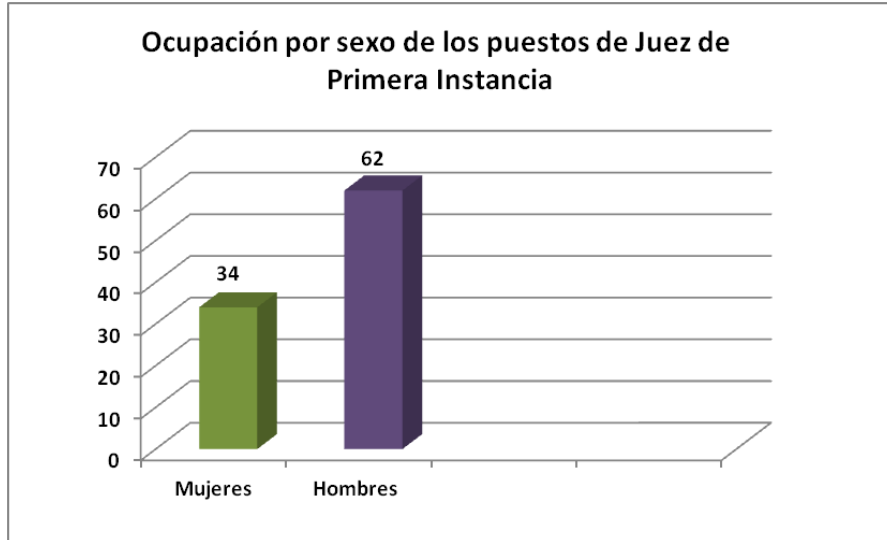
El presente diagnóstico presenta la desagregación de personal por sexo y niveles jerárquicos separados por áreas jurídicas y áreas administrativas del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Respecto a las áreas jurídicas, se consideraron para el presente estudio las categorías de la Carrera Judicial que establece el artículo 126 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Nuevo León así como el número de Magistradas y Magistrados. Los resultados se observan a continuación:

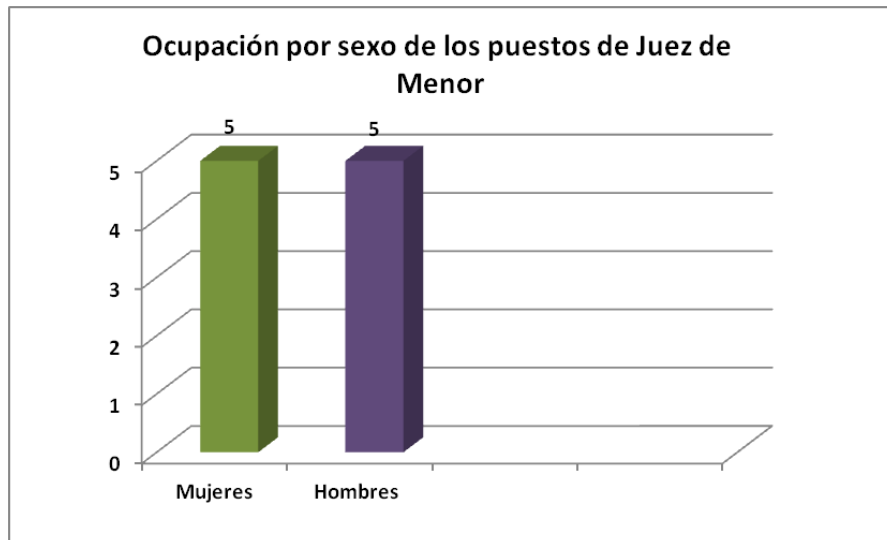
De los 16 puestos considerados para las y los Magistrados, 4 son ocupados por mujeres lo que representa 25% y 12 son ocupados por hombres, lo que representa 75%, es de resaltar que la presidencia del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Nuevo León, actualmente, es ocupada por una mujer



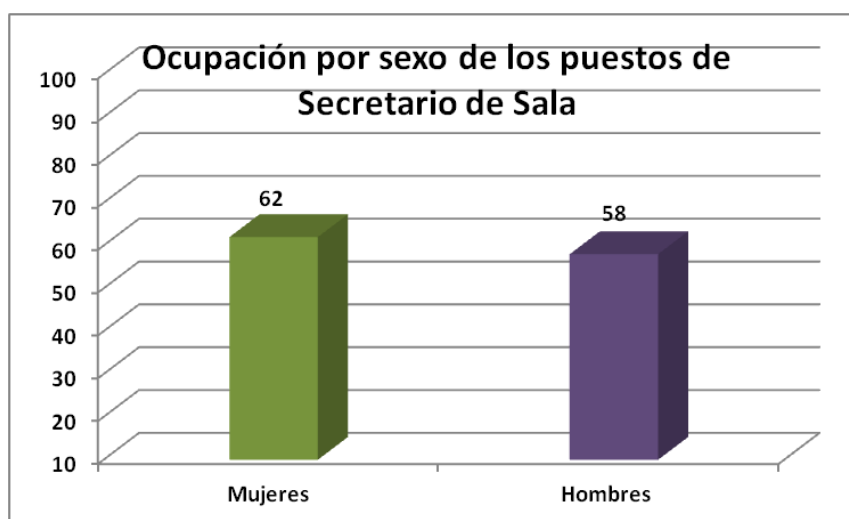
En el caso de la categoría Juez de Primera Instancia, hay un total de 96 personas ocupando ese puesto de las cuales 34 personas que representa 35% son mujeres y 62 personas que representa 65% son hombres.



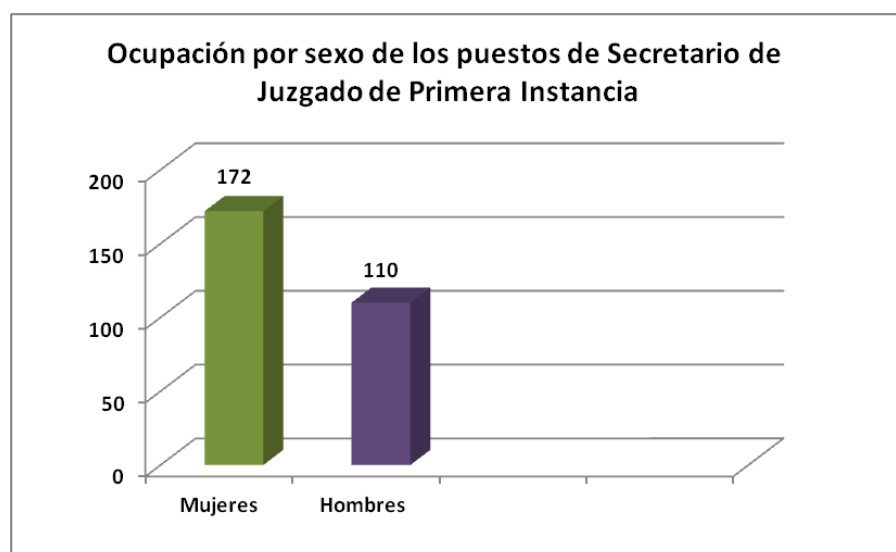
En el caso de personas que ocupan el puesto de Juez Menor, encontramos que los diez espacios están repartidos paritariamente ya que 5, es decir 50% son ocupados por mujeres y 5 espacios que representa 50% por hombres.



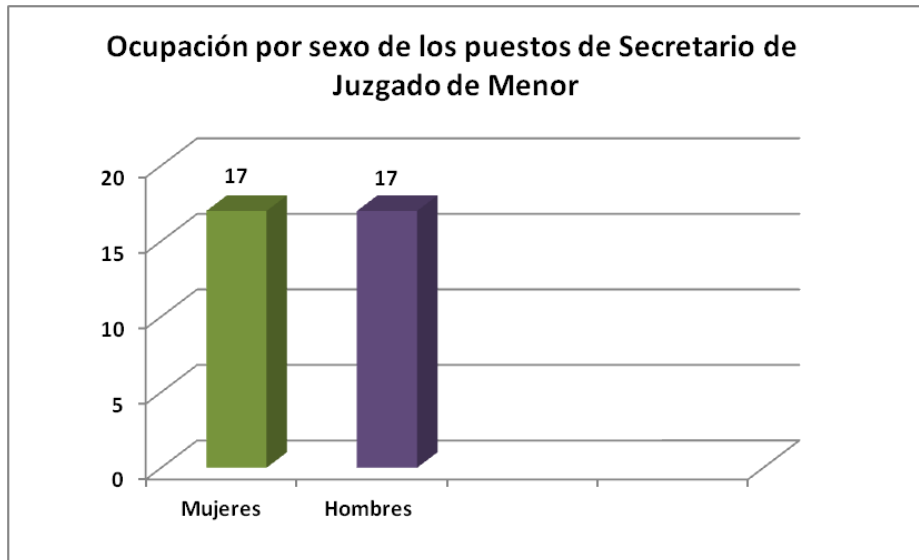
En la categoría Secretario de Pleno o de Sala, 62 de estos espacios que representa 52% son ocupados por mujeres y 58 espacios que representa 48% por hombres.



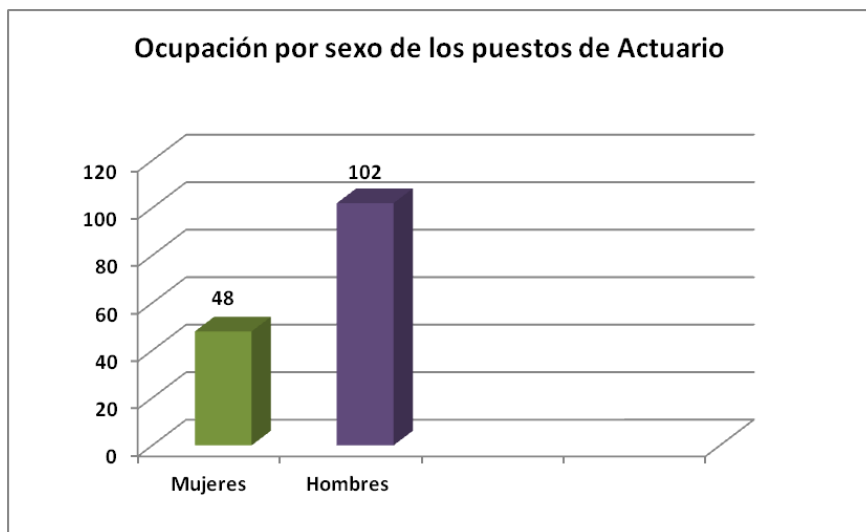
El total de personas que ocupan el puesto de Secretario de Juzgado de Primera Instancia es de 282, de las cuales 172 son mujeres, número que representa 61% y 110 son hombres, lo que representa 39%.



Al igual que la categoría Juez Menor, los espacios de la categoría Secretario de Juzgado Menor están repartidos de manera igualitaria en número, 17 mujeres y 17 hombres que representan 50% respectivamente ocupan estos puestos.



En el caso de la categoría definida como Actuario, el número de hombres que ocupan estos puestos es superior que el de las mujeres, 102 que representa 68% son ocupados por ellos mientras que las mujeres sólo ocupan 48, mismos que representan 32% del total.



La última categoría estipulada en la Ley de referencia es la de Escribiente, de un total de 415 espacios disponibles en este cargo, las mujeres ocupan 248, es decir 60% mientras que el número de hombres ocupando este cargo se totaliza en 167, número que representa 40%.

La representación equilibrada de mujeres y hombres ha sido uno de los indicadores más importantes para evidenciar las desigualdades de género. En el Estado de Nuevo León debe reconocerse la creciente representación de las mujeres en la impartición de justicia, específicamente en Juez Menor, Secretario de Sala, Secretario de Primera Instancia y Juez Menor.

Sin embargo, la subrepresentación de las mujeres en los más altos espacios de toma de decisiones tanto en la impartición y como en la administración de justicia en sentido estricto, es evidente. Y se convierte en área de oportunidad, ya que habrá que investigar en especial causas de esta (subrepresentación) en la cúspide, ya que si existe capital humano femenino preparado o en vías de estarlo.

Lo anterior evidencia la necesidad de adoptar medidas concretas a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de mujeres y hombres en los niveles más altos de toma de decisiones del aparato judicial.

En lo correspondiente a las áreas administrativas, se retomó de la plantilla de personal los puestos de mandos medios y superiores en el Poder Judicial del Estado de Nuevo, los datos encontrados se describen a continuación:

- De las 9 Direcciones, 3 son ocupadas por mujeres y 6 por hombres

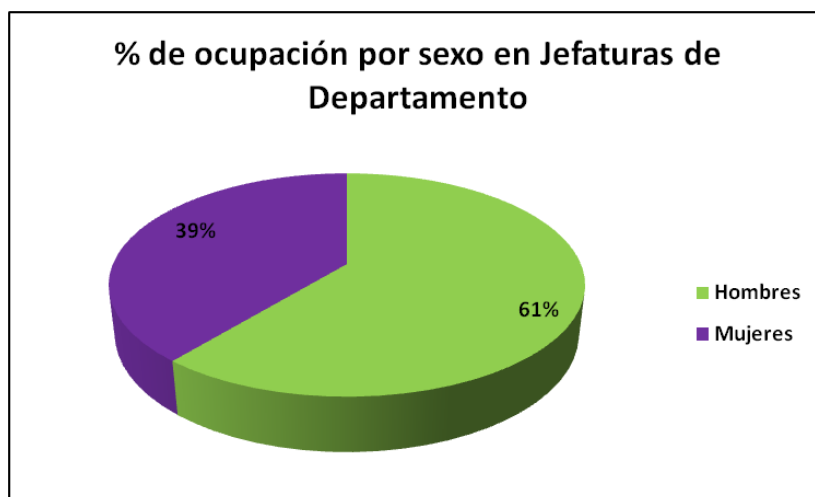


- De las 17 coordinaciones, 10 son ocupadas por mujeres y 7 por hombres.



Es importante aclarar que de éstas, 8 reciben mayor remuneración entre 65,000.00 y 54,352.00 pesos y están ocupadas en su mayoría por hombres, 5, y 3 por mujeres. De las 9 restantes, 7 son ocupadas por mujeres y 2 por hombres.

- De las 31 Jefaturas de Departamento, 12 con ocupados por mujeres y 19 por hombres.



- Hay un Visitador, puesto ocupado por un varón.

2.2 Reclutamiento y selección de personal

El proceso de reclutamiento y selección del personal se describe de forma clara en el manual de reclutamiento, selección y contratación del personal del Poder

Judicial del Estado de Nuevo León, en él no se aprecian acciones discriminatorias por razón de sexo explícitas, sin embargo tampoco se observan acciones afirmativas o la incorporación de la perspectiva de género.

A continuación se describe el procedimiento:

Cada vez que el Titular de alguna área jurídica detecta una vacante, solicita mediante un oficio que dirige al Magistrado(a) Presidente(a), se inicien los trámites para cubrir dicha vacante; notificándolo al Coordinador de Recursos Humanos con copia del oficio que se envió al Magistrado(a) Presidente(a).

Asimismo, cada vez que el Titular de alguna área administrativa detecta una vacante, propone verbalmente un candidato(a) al Director de Administración y Tesorería, quien da instrucciones a la Coordinación de Recursos Humanos para que sean iniciados los tramites de contratación.

Por otro lado, cuando el Secretario General de Acuerdos detecta una vacante de su área o de alguna que depende de ésta, lo notifica verbalmente al Magistrado(a) Presidente(a) quien da instrucciones a la Coordinación de Recursos Humanos para que sean iniciados los tramites de contratación.

Para el caso de un Juez, el Consejo de la Judicatura realiza un concurso, mediante el cual, las o los acreditados son propuestos al Pleno del Poder Judicial del Estado de Nuevo León, quien selecciona uno(a); y para el caso de un Magistrado(a) o Consejero(a) es designado por el Congreso del Estado. Posteriormente el Magistrado Presidente, da indicaciones al Coordinador de Recursos Humanos para que se inicie el proceso de contratación, quien a su vez lo notifica al Jefe de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal

2.3 Actualización y capacitación

El Instituto de la Judicatura del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Nuevo León es la responsable de los procesos de capacitación así como del proceso de selección de personal que tiene posibilidades de acceder a la Carrera Judicial, permanecer en ésta e ir asumiendo diversos cargos.

El estudio de exploración para el presente diagnóstico revela que, pese a que los organismos internacionales han insistido en la sensibilización sobre los derechos humanos de las mujeres de las funcionarias y funcionarios del Poder Judicial y en la formación con perspectiva de género de juezas, jueces, magistradas y magistrados⁴, los programas de formación y capacitación tanto para la carrera judicial como para las áreas administrativas no están relacionadas con el tema de la igualdad entre mujeres y hombres en la impartición de justicia.

Los Poderes Judiciales no pueden invisibilizar o desconocer que las mujeres han contado con menos facilidades para organizarse y reclamar, a pesar de constituir la mitad de la población, pues sus problemas no han alterado el ritmo de la vida pública. No pueden ser aparatos que consoliden esta forma de discriminación.

En ese sentido se hace evidente la necesidad de adoptar medidas de capacitación permanente para el personal sustantivo y administrativo de todos los niveles de la institución; así como para revisar y adecuar en su caso, los programas educativos del Instituto de la Judicatura del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

2.4 Política de promoción

Es de observar que el Poder Judicial del Estado de Nuevo León no cuentan con un documento escrito que regule las políticas de promoción del personal, en entrevista a una persona clave, se indagó sobre la realización de este proceso y el resultado se describe a continuación:

Los ascensos se generan a partir de la propuesta que haga el o la jefa inmediata superior, se hace la recomendación a la presidencia con copia a recursos humanos, la Presidencia lo revisa y notifica al área de recursos humanos para

⁴ Naciones Unidas (2000) .Nuevas Medidas e Iniciativas para la Aplicación de la declaración y Plataforma de Acción de Beijing .

corroborar que la persona que puede ascender cumpla con los requisitos necesarios, después se envía al Consejo de la Judicatura y éste dictamina.

La persona entrevistada refiere que sin importar el sexo, las personas que pueden ascender deben cumplir con los requisitos que el puesto exija, niega que en el proceso de promoción se dé un trato diferenciado a mujeres y hombres, la frase textual que utilizó es ilustrativa:

“Hablando de igualdad de género, aquí el hombre y la mujer es igual, aquí lo que cuenta es la capacidad de la persona; que sea responsable, que tenga la capacidad y que cumpla con el perfil”. Lo que lleva a reflexionar lo mencionado anteriormente y que sería una relación directa; si hay más mujeres en los niveles estudiados, como es que no acceden, ya son mayores las proporciones de mujeres que de hombres, amerita un análisis más profundo, hay otras áreas de dirección y liderazgo que han avanzado más en el equilibrio de esta proporción en base a capacidades y perfiles

2.5 Política salarial y de prestaciones

Aguinaldo

Todo el personal del Poder Judicial, reciben un aguinaldo de 2 meses de sueldo, el cual se entrega en dos periodos; un mes de sueldo en el mes de diciembre y otro al inicio de las vacaciones de Semana Santa.

Vacaciones

Con la finalidad de que el personal disponga de tiempo para descansar, convivir con su familia y recupere energías para trabajar con ímpetu y ser más productivo, el Poder Judicial otorgará al personal que tenga una antigüedad mayor a seis meses de servicio, dos periodos vacacionales de 10 días cada uno, siendo uno en primavera y otro en invierno, otorgando también una prima vacacional de 75% de los días a descansar.

Días de descanso obligatorio

Son los días marcados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74

Días de descanso por convenio

Por convenio con el sindicato se consideran días de asueto: el 5 de mayo y el 12 de octubre.

Capacitación

Con la implantación del sistema de mejora continua, el Poder Judicial del Estado mantiene un programa de capacitación al personal en forma permanente, buscando siempre elevar los niveles de productividad y eficiencia, así mismo brindar la oportunidad de activar su desarrollo tanto personal como profesional.

Uniformes

Cada año el Poder Judicial proporciona uniformes al personal femenino que desarrolla actividades secretariales o de oficina, para las temporadas de primavera – verano y de otoño-invierno, siendo obligatorio el uso del mismo durante el horario en que presta su servicio.

Fondo de Ahorro

El ciclo del ahorro es de la segunda quincena de enero a la primera quincena de enero del siguiente año y para fomentar el ahorro entre sus empleados, el Poder Judicial le aporta el 50% a la cantidad que esté ahorrando el empleado, esto se deposita en una cuenta bancaria quincenalmente la cual se les entrega al final del ciclo junto con los intereses generados; para tener derecho a esta prestación se requiere una antigüedad mínima de 6 meses al 16 de enero o al 16 de julio respectivamente.

Servicio médico del ISSSTELEÓN

El Servicio médico para los servidores públicos y sus beneficiarios, se brinda a través del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado de Nuevo León.

Los servidores públicos y sus beneficiarios, afiliados a la Dirección de Servicios Médicos del Instituto, reciben los siguientes beneficios:

Asistencia médica;

- Clínica
- Quirúrgica
- Hospitalaria
- Obstétrica
- Farmacéutica

- Rehabilitatoria y;
Medicina preventiva

Cuotas y aportaciones al ISSSTELEÓN

El servidor público hace una aportación mensual máxima del 12.25% sobre su sueldo integrado; a su vez, el Poder Judicial hace una aportación mensual máxima del 18.75% para cada uno de los trabajadores con base en su percepción total. Dichos porcentajes serán hasta 25 veces el salario mínimo general que rige en el Distrito Federal.

Por otro lado, todos los servidores públicos tienen derecho a diversas prestaciones sociales y económicas otorgadas directamente por el ISSSTELEÓN, las cuales se tramitan con el encargado de prestaciones de la Coordinación de Recursos Humanos.

Jubilación

Se establece un Sistema de Certificado para la Jubilación a favor de los servidores públicos que, cumpliendo con los requisitos estipulados, garantiza una renta mensual vitalicia o retiros programados de recursos acreditados en la cuenta de cada servidor público.

Pensión por vejez

Se tiene derecho a una pensión por vejez al cumplir 60 años de edad y un mínimo de 15 años de servicio (cotizados con ISSSTELEÓN), consistente en el equivalente al 50% del último salario de cotización neto recibido. El porcentaje variará de acuerdo con el incremento de los años de servicio.

Pensión por invalidez

La pensión por invalidez se otorgará a los servidores públicos de cualquier edad que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su trabajo, si hubiese cotizado en el ISSSTELEÓN cuando menos durante 5 años.

El monto se determinará de acuerdo con los porcentajes establecidos.

Préstamos a corto plazo

Los empleados que tengan seis meses o más cotizando en el ISSSTELEÓN tendrán derecho a solicitar el préstamo a corto plazo, mismo que se irá liquidando a través de descuentos quincenales. Actualmente el monto máximo

de dicho préstamo es de 16,650 pesos y el tiempo máximo para pagarlo es de un año.

Seguro de vida

Los servidores públicos afiliados al ISSSTELEÓN gozan de un seguro de vida que beneficiará a quienes se designe en cédula testamentaria.

La suma asegurada no deberá ser menos al equivalente de 20 veces el salario base mensual de cotización; si ésta es menor a la estipulada en el Convenio de Prestaciones Sociales y Económicas, el Poder Judicial del Estado de Nuevo León aportará la diferencia.

Apoyo para gastos de funerales

En caso de fallecimiento del empleado, de su cónyuge o de sus hijos menores de 18 años o discapacitados, se proporcionará una ayuda económica para gastos de funeral. Se otorgarán 3 días de permiso cuando fallezcan los padres, el cónyuge o los hijos.

Ayuda por adquisición de vivienda o terreno

Para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, el Poder Judicial otorga un apoyo económico familiar para la adquisición de una vivienda o terreno, para ello es necesario ser empleado del Poder Judicial al momento de iniciar el proceso de compra-venta y realizar el trámite correspondiente en la Coordinación de Recursos Humanos.

Seguro de vehículo

El empleado tiene derecho al financiamiento del seguro de su vehículo y el de sus beneficiarios, el cual es contratado por el Poder Judicial a través de una compañía de seguros con la cual se tiene convenio. Es de resaltar que el costo de la póliza está por debajo de lo que se ofrece en el mercado.

Premio de puntualidad y asistencia

Para incentivar la puntualidad y minimizar el ausentismo entre sus servidores públicos, el Poder Judicial entrega anualmente una distinción especial, consistente en un reconocimiento económico, a aquellas personas que durante todo el año calendario no cuenten con faltas de puntualidad y/o asistencia.

Día del servidor público

El 17 de noviembre de cada año, se celebra el día del servidor público estatal y el Poder Judicial otorga un bono económico equivalente a 14 días de sueldo a

todos aquellos servidores públicos que a esa fecha cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses en el servicio público estatal.

Tarjeta de despensa

Con la finalidad de apoyar la economía familiar, el Poder Judicial entrega una tarjeta de despensa para realizar compras en las tiendas de conveniencia, este beneficio se otorga mensualmente, cada día último del mes.

Convenios con casa comerciales

El Poder Judicial ha realizado convenios con algunas casas comerciales para que el empleado pueda adquirir diversos productos o servicios a crédito y estos ser descontados quincenalmente vía nómina.

Se observa una carga sexista explícita en la prestación denominada uniformes, el puesto sólo es referido al personal femenino, asumiendo que sólo las mujeres desarrollan actividades secretariales o de oficina.

El considerar que las mujeres únicamente ejercen determinadas profesiones, es una de las formas de tratar de encasillarlas en ciertas actividades, por supuesto son actividades que históricamente se han tenido como prolongación del ámbito doméstico, y, por ende de menor reconocimiento. La feminización de las profesiones busca mantener a la población femenina sólo desempeñándose en ciertas áreas de conocimiento. Ser incluyentes nos lleva a hablar por ejemplo, de secretaria o secretario⁵.

3. Clima laboral

3.1 Hostigamiento sexual

En el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, no se difunde información para prevenir situaciones de acoso u hostigamiento sexual al interior de la Institución.

De presentarse algún caso de hostigamiento sexual, las personas que laboran en la Institución tendrían que dirigirse al del Consejo de la Judicatura. El

⁵ Guichard Bello, Claudia. Manual de Comunicación no Sexista. Hacia un lenguaje incluyente. IMO. 2008. Pag. 91

Consejo es el órgano que se encarga de sancionar y de aprobar todo lo relacionado con el personal.

4. Decisiones Judiciales

4.1 Sistema de Información

La Dirección de Informática del Consejo de la Judicatura es la responsable de crear los sistemas para la base de datos que los juzgados y las áreas administrativas generan en sus labores cotidianas, es decir establece los campos que se van a capturar dentro de cada una de las pantallas o programas que se desarrollan.

Las áreas judiciales capturan la información de las diferentes etapas de los juicios, y las áreas administrativas, sobre todo el área de recursos humanos, capturan la información de los empleados, mujeres y hombres que laboran en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

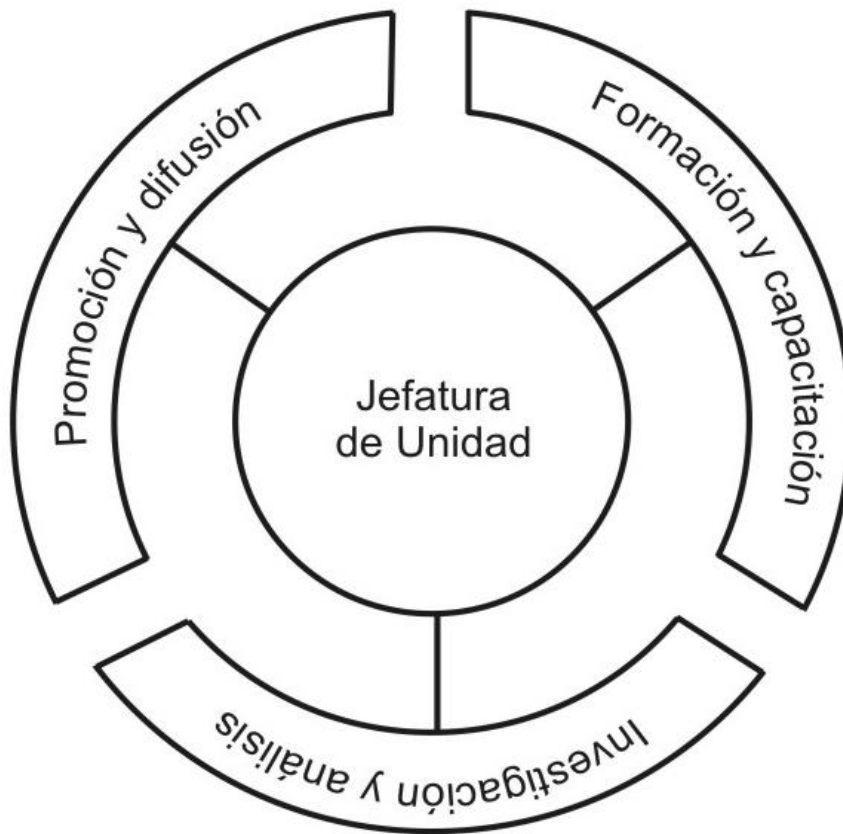
Derivado del proceso de recolección de información para el presente estudio se advierte que el sistema para la base de datos de la institución, no está diseñado para generar información desagregada por sexo. No se generan por el supuesto de que la ley es igual para mujeres y para hombres y no por una cuestión técnica.

Una de las personas entrevistadas refiere que técnicamente es posible incorporar en las pantallas de captura campos para generar información estadística, que involucre la perspectiva de género y permita evaluar los resultados.

ATRIBUCIONES

- Promover la incorporación de la perspectiva de género como una política transversal en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como la cultura institucional del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.
- Actuar como órgano de consulta y asesoría en temas relacionados con la perspectiva de género, en apoyo de las áreas del Poder Judicial del Estado de Nuevo León que así lo requieran.
- Proponer el establecimiento de acuerdos de colaboración con instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil, a fin de fortalecer la implementación de acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.
- Fungir como representante del Poder Judicial del Estado de Nuevo León ante el Instituto Estatal de las Mujeres y las instancias afines a los objetivos de la Unidad de Igualdad de Género, en los niveles federal, estatal y municipal.
- Organizar y participar en reuniones y eventos para el intercambio de información y experiencias con instancias afines al objetivo de la Unidad de Igualdad de Género.

7. ORGANIGRAMA



8. FUNCIONES

8.1 Jefatura de Unidad

8.1.1 Coordinar a las áreas que integran la Unidad de Igualdad de Género, a fin de garantizar el cumplimiento de sus funciones y orientar sus acciones hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

8.1.2 Coordinar la elaboración del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género, a fin de fortalecer la transversalización de la perspectiva de género como una política institucional en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

8.1.3 Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de determinar los avances en la implementación del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género y conocer el impacto derivado de su ejecución.

8.1.4 Promover ante instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil, los acuerdos de colaboración necesarios que fortalezcan la implementación del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género.

8.1.5 Gestionar recursos económicos o en especie complementarios para la operación del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género, a fin de dar cumplimiento a sus objetivos.

8.1.6 Coordinar la elaboración de informes y que den cuenta de los resultados de la implementación del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género.

8.2 Promoción y Difusión



8.2.1 Difundir mensajes institucionales orientados a la construcción de una cultura institucional libre de símbolos, prácticas y costumbres que tengan como resultado la violencia laboral, el acoso sexual y la discriminación por razones de género.

8.2.2. Impulsar la implementación de los mecanismos y estrategias necesarias para incorporar la utilización del lenguaje incluyente en los documentos, informes y publicaciones institucionales.

8.2.3 Difundir información sobre la administración e impartición de justicia y la perspectiva de género a fin de fomentar la discusión y el análisis del tema

8.2.4 Promover la publicación de información especializada, relacionada con experiencias empíricas sobre la impartición y administración de justicia desde la perspectiva de género

8.2.5 Promover el conocimiento sobre el marco normativo internacional, nacional y estatal relacionado con la impartición de justicia desde la perspectiva de género.

8.2.6 Divulgar al interior y exterior de la institución los logros y avances realizados por la Unidad de Igualdad de Género.

8.3 Formación profesional y capacitación

8.3.1 Diseñar e implementar programas de capacitación orientados a promover el desarrollo de conocimientos, técnicas y actitudes que permitan la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

8.3.2 Implementar procesos de formación profesional especializados en temas de género dirigidos a los servidores públicos del Poder Judicial, a fin de que cuenten con las herramientas teórico-metodológicas que les permitan incorporar la perspectiva de género en su ámbito de acción.

8.3.3 Promover la incorporación de la perspectiva de género como parte de los programas de formación profesional que componen el Sistema de Carrera Judicial.

8.3.4 Promover acuerdos de colaboración con instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones gubernamentales a fin de implementar procesos educativos que fortalezcan las capacidades del personal del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

8.4 Investigación y análisis

8.4.1 Impulsar el desarrollo de diagnósticos, estudios e investigaciones que den cuenta del estado actual de la administración e impartición de justicia desde la perspectiva de género.

8.4.2 Fomentar la reflexión académica en materia de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y justicia.

8.4.3 Proveer al Poder Judicial del Estado de Nuevo León de bases empíricas para la instrumentación de políticas para la incorporación de la perspectiva de género en la administración e impartición de justicia.

8.4.4 Promover la actualización de leyes, normas y procedimientos a fin de que incorporen la perspectiva de género y el lenguaje incluyente en su redacción.

8.4.5 Impulsar la actualización o creación de sistemas de información y bases de datos que brinde información específica, que permita conocer el impacto de la administración e impartición de justicia en mujeres y hombres

9. MISIÓN, VISIÓN, VALORES

Misión

Conformar una unidad especializada, responsable de impulsar la transversalización de la perspectiva de género como una política institucional, orientada a eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como la cultura institucional del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Visión

Ser reconocida como a unidad especializada que promueve, diseña e implementa políticas institucionales y acciones encaminadas a eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como la cultura institucional del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Valores

Igualdad

Para reconocer los mismos derechos a todas las personas y brindarles las mismas oportunidades, sin discriminación de ningún tipo.

Responsabilidad

Para valorar y orientar el impacto de nuestras acciones, buscando siempre el beneficio equitativo entre mujeres y hombres.

Compromiso

Para cumplir con nuestros objetivos, haciendo un pacto personal para en práctica nuestro mejor esfuerzo



Congruencia

Para que nuestros pensamientos, palabras y actos converjan en un mismo sentido, en el ámbito laboral y el privado.



Gobierno
FEDERAL



*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes.

Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Gobierno para Todos



Vivir Mejor

10. OBJETIVOS

10.1 Objetivo General

Promover la institucionalización de la perspectiva de género como una política transversal en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como la cultura institucional del Poder Judicial del Estado de Nuevo León a fin de eliminar todas aquellas prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio, por razones de género.

10.2 Objetivos Específicos

- Fomentar la construcción de una cultura institucional libre de prácticas y costumbres que tengan como resultado la violencia laboral, el acoso sexual y la discriminación por razones de género.
- Promover el diseño e implementación de procesos de capacitación y formación profesional dirigidos a las y los servidores públicos que integran los diferentes niveles y áreas del Poder Judicial del Estado de Nuevo León, a fin de que cuenten con los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para incorporar la perspectiva de género al ejercicio de sus funciones.
- Impulsar la investigación, el análisis y la discusión, desde la perspectiva de género, en torno a los procedimientos, prácticas e impacto diferenciado de la administración e impartición de justicia en mujeres y hombres.
- Implementar una comunicación incluyente al interior y exterior del Poder Judicial del Estado de Nuevo León
- Impulsar la implementación de mecanismos y procedimientos orientados a eliminar las prácticas que promuevan la discriminación y la

desigualdad entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos.



Gobierno
FEDERAL



*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes.

Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Gobierno para Todos



Vivir Mejor

11. PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

11.1 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	

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,	

Área responsable:	Investigación y análisis
	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.

11.2 Matriz de seguimiento de actividades

Área responsable:		Promoción y difusión	
No.	Actividades	Meta anual	Indicador
1	Realizar un microsítio en la página web del Poder Judicial del estado de Nuevo León para la difusión del Programa para la Igualdad de Género	1	<p>Microsítio 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>

Área responsable:		Promoción y difusión	
			NCR= Número de campañas realizadas NCP= Número de campañas propuestas
3	Realizar un boletín trimestral que aborde temas relacionados con el derecho desde la perspectiva de género	3	Boletín trimestral que aborde temas relacionados con el derecho desde la perspectiva de género Porcentaje en el cumplimiento de la meta $\frac{NBR}{NBP} \times 100$ 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 $\frac{NPER}{NPEP} \times 100$ NPER= Número de procesos educativos realizados NPEP= Número de procesos educativos propuestos
	Realizar un proceso educativo para	1	

Área responsable:		Formación profesional y capacitación	
5	la sensibilización y capacitación en materia de igualdad dirigido al personal administrativo del Poder Judicial		<p>Proceso educativo para la sensibilización y capacitación en materia de igualdad</p> <p>Porcentaje en el cumplimiento de 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>

Área responsable:		Investigación y análisis	
			<p>$\frac{NFR}{NFP} \times 100$</p> <p>NFR= Número de foros realizados</p> <p>NFP= Número de foros propuestos</p>
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	<p>Diagnóstico sobre la utilización del lenguaje en leyes, normas y procedimientos del Poder Judicial</p> <p>Porcentaje en el cumplimiento de la meta</p> <p>$\frac{NDR}{NDP} \times 100$</p> <p>NDR= Número de diagnósticos realizados</p> <p>NFP= Número de diagnósticos propuestos</p>
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	<p>Política institucional para generar información estadística desagregada por sexo</p> <p>Porcentaje en el cumplimiento de la meta</p> <p>$\frac{NPI}{NPP} \times 100$</p> <p>NFR= Número de políticas implementadas</p> <p>NFP= Número de políticas propuestas</p>

Área responsable:		Investigación y análisis	
			<p>$\frac{NAI}{NPPA} \times 100$</p> <p>NPPA</p> <p>NFR= Número de acciones implementadas</p> <p>NFP= Número de acciones propuestas</p>

11.3 Cronograma

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

12. 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 mantención 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 inflinge 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).



13. ANEXOS

Perfiles de puesto

Área	Jefatura de la Unidad de Igualdad de Género
Objetivo	Orientar la realización de acciones institucionales enfocadas a institucionalizar la perspectiva de género como una política transversal en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, a través de la coordinación de las áreas que conforman la Unidad para la Igualdad de Género.
Funciones o responsabilidades	
<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar a las áreas que integran la Unidad de Igualdad de Género, a fin de garantizar el cumplimiento de sus funciones y orientar sus acciones hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. - Coordinar la elaboración del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género, a fin de fortalecer la transversalización de la perspectiva de género como una política institucional en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León. - Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de determinar los avances en la implementación del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género y conocer el impacto derivado de su ejecución. - Promover ante instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil, los acuerdos de colaboración necesarios que fortalezcan la implementación del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género. - Gestionar recursos económicos o en especie complementarios para la operación del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género, a fin de dar cumplimiento a sus objetivos. - Coordinar la elaboración de informes y que den cuenta de los resultados de 	



Área	Jefatura de la Unidad de Igualdad de Género
la implementación del Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género.	
Preparación académica	Licenciatura en: Derecho, Ciencias Políticas, Administración Pública, Economía, Contaduría Pública, Administración o afines.
Conocimientos específicos/ Habilidades	Perspectiva de Género, Políticas Públicas, Desarrollo humano. Visión Estratégica y Liderazgo, Desarrollo Organizacional, Planeación estratégica. Manejo de Office, Internet.
Experiencia de trabajo	Mínima de dos años en funciones gerenciales relacionadas con el objetivo del cargo.

Área	Promoción y difusión
Objetivo	Definir e implementar estrategias de difusión y promoción que contribuyan al conocimiento, análisis y adopción de prácticas institucionales que promuevan la Incorporación de la perspectiva de género tanto en la administración e impartición de justicia como en el funcionamiento interno del Poder Judicial del estado de Nuevo León.
Funciones o responsabilidades	
<p>- Difundir mensajes institucionales orientados a la construcción de una cultura institucional libre de símbolos, prácticas y costumbres que tengan como resultado la violencia laboral, el acoso sexual y la discriminación por razones de género.</p> <p>- Impulsar la implementación de los mecanismos y estrategias necesarias para incorporar la utilización del lenguaje incluyente en los documentos, informes y publicaciones institucionales.</p>	



Área	Promoción y difusión
	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir información sobre la administración e impartición de justicia y la perspectiva de género a fin de fomentar la discusión y el análisis del tema - Promover la publicación de información especializada, relacionada con experiencias empíricas sobre la impartición y administración de justicia desde la perspectiva de género - Promover el conocimiento sobre el marco normativo internacional, nacional y estatal relacionado con la impartición de justicia desde la perspectiva de género. - Divulgar al interior y exterior de la institución los logros y avances realizados por la Unidad de Igualdad de Género.
Preparación académica	Licenciatura en: Comunicación, Periodismo, Mercadotecnia o afines.
Conocimientos específicos/ Habilidades	Perspectiva de Género, Comunicación incluyente. Visión Estratégica y Liderazgo. Manejo de Office, Internet, conocimientos básicos de fotografía, Adobe Photoshop, Acrobat, excelente redacción.
Experiencia de trabajo	Mínima de dos años en funciones relacionadas con el objetivo del cargo.

Área	Formación profesional y capacitación
Objetivo	- Promover el diseño e implementación de procesos de capacitación y formación profesional que promuevan el desarrollo de conocimientos, técnicas y actitudes que permitan la incorporación de la perspectiva de género tanto en la administración e



Área	Formación profesional y capacitación
	impartición de justicia como en el funcionamiento interno del Poder Judicial del estado de Nuevo León
Funciones o responsabilidades	
<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar e implementar programas de capacitación orientados a promover el desarrollo de conocimientos, técnicas y actitudes que permitan la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León. - Implementar procesos de formación profesional especializados en temas de género dirigidos a los servidores públicos del Poder Judicial, a fin de que cuenten con las herramientas teórico-metodológicas que les permitan incorporar la perspectiva de género en su ámbito de acción. - Promover la incorporación de la perspectiva de género como parte de los programas de formación profesional que componen el Sistema de Carrera Judicial. - Promover acuerdos de colaboración con instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones gubernamentales a fin de implementar procesos educativos que fortalezcan las capacidades del personal del Poder Judicial del Estado de Nuevo León. 	
Preparación académica	Licenciatura en: Educación, Pedagogía o afines.
Conocimientos específicos/ Habilidades	Perspectiva de Género, Educación. Visión Estratégica y Liderazgo. Manejo de Office, Internet
Experiencia de trabajo	Mínima de dos años en funciones relacionadas con el objetivo del cargo.

Área	Investigación y análisis
Objetivo	Impulsar la investigación, el análisis y la discusión, desde la perspectiva de género, en torno a los procedimientos, prácticas e impacto diferenciado de la administración e impartición de justicia en mujeres y hombres.
Funciones o responsabilidades	
<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar el desarrollo de diagnósticos, estudios e investigaciones que den cuenta del estado actual de la administración e impartición de justicia desde la perspectiva de género. - Fomentar la reflexión académica en materia de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y justicia. - Proveer al Poder Judicial del Estado de Nuevo León de bases empíricas para la instrumentación de políticas para la incorporación de la perspectiva de género en la administración e impartición de justicia. - Promover la actualización de leyes, normas y procedimientos a fin de que incorporen la perspectiva de género y el lenguaje incluyente en su redacción. - Impulsar la actualización o creación de sistemas de información y bases de datos que brinde información específica, que permita conocer el impacto de la administración e impartición de justicia en mujeres y hombres 	
Preparación académica	Licenciatura en: Ciencias Políticas, Economía, Sociología o afines.
Conocimientos específicos/ Habilidades	Estadística, Investigación, Perspectiva de género, Visión Estratégica y Liderazgo, Desarrollo Organizacional, Planeación estratégica. Manejo de Office, Bases de datos, Metodologías de investigación

Área	Investigación y análisis
Experiencia de trabajo	Mínima de dos años en funciones gerenciales relacionadas con el objetivo del cargo.



ACTA DE INSTALACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

(Versión preeliminar)

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de 2012, reunidas en el Salón _____, sito en la calle _____ de la Ciudad de Monterrey, N.L; la Magistrada Licenciada Graciela Guadalupe Buchanan Ortega, en su carácter de Presidenta del H. Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de Nuevo León; la Licenciada María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres; para llevar a cabo la Instalación de la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León. Lo anterior, encuentra sustento legal en los artículos 1º y 4º, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2º, 7º y 8º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 14º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2º y 3º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 8º de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, que tutelan, entre otros los derechos de igualdad sin discriminación de ninguna índole, de igual protección de la ley, de acceso a una justicia pronta y expedita y a un debido proceso.

Por otro lado, se trata de una acción derivada de los resultados de la aplicación del Diagnóstico de Igualdad y Discriminación 2010 al interior de la APE, de dónde se desprende la existencia de brechas de desigualdad por razones de género en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como de la propia cultura institucional.

En virtud de las razones anteriores, la Unidad de Igualdad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, que en este acto se instala tiene el objetivo general de:

Promover la institucionalización de la perspectiva de género como una política transversal en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como la cultura institucional del Poder Judicial del Estado de Nuevo León a fin de eliminar todas aquellas prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio, por razones de género.

Entre los objetivos específicos de la Unidad de Igualdad de Género se encuentran:

- Fomentar la construcción de una cultura institucional libre de prácticas y costumbres que tengan como resultado la violencia laboral, el acoso sexual y la discriminación por razones de género.
- Promover el diseño e implementación de procesos de capacitación y formación profesional dirigidos a las y los servidores públicos que integran los diferentes niveles y áreas del Poder Judicial del Estado de Nuevo León, a fin de que cuenten con los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para incorporar la perspectiva de género al ejercicio de sus funciones.
- Impulsar la investigación, el análisis y la discusión, desde la perspectiva de género, en torno a los procedimientos, prácticas e impacto diferenciado de la administración e impartición de justicia en mujeres y hombres.
- Implementar una comunicación incluyente al interior y exterior del Poder Judicial del Estado de Nuevo León
- Impulsar la implementación de mecanismos y procedimientos orientados a eliminar las prácticas que promuevan la discriminación y la desigualdad entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos.

La Unidad de Igualdad de Género quedará incluida bajo una estructura denominada Jefatura de la Unidad para la Igualdad de Género; un área de Promoción y difusión; Formación profesional y capacitación y un área de Investigación y análisis.

Entre las atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género, se señalan de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

- Promover la incorporación de la perspectiva de género como una política transversal en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como la cultura institucional del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.
- Actuar como órgano de consulta y asesoría en temas relacionados con la perspectiva de género, en apoyo de las áreas del Poder Judicial del Estado de Nuevo León que así lo requieran.
- Proponer el establecimiento de acuerdos de colaboración con instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil, a fin de fortalecer la implementación de acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.
- Fungir como representante del Poder Judicial del Estado de Nuevo León ante el Instituto Estatal de las Mujeres y las instancias afines a los objetivos de la Unidad de Igualdad de Género, en los niveles federal, estatal y municipal.
- Organizar y participar en reuniones y eventos para el intercambio de información y experiencias con instancias afines al objetivo de la Unidad de Igualdad de Género.

Finalmente, la Magistrada Presidenta del H. Tribunal Superior de Justicia del Estado de Nuevo León, Licenciada. Graciela Guadalupe Buchanan Ortega; y la Licenciada María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres; exhortan a las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de Nuevo León, a sumar esfuerzos y a comprometerse con los objetivos del proyecto.

No habiendo otros asunto que tratar, se declara formalmente instalada la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de Nuevo León, siendo las _____ horas del día de su fecha, firmando al calce y al margen quienes en ella intervinieron.