



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Programa de Igualdad de Género del Poder Judicial

Equipo de Investigación y Redacción:

El Colegio de la Frontera Norte

Dra. Silvia López Estrada, Coordinadora

Investigadoras participantes:

Mtra. Beatriz Alfaro

Mtra. Gloria Muñiz

Mtra. Eréndira Negrete

Asistente de investigación:

Mtra. Rosalía Chávez

Diseño:

Carlos Félix



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

ÍNDICE

| | Página |
|---|-----------|
| Presentación | 4 |
| Estructura del Programa | 5 |
| | |
| Capítulo 1 | |
| La Perspectiva de Género en las Políticas del Poder Judicial | 9 |
| 1.1 La Perspectiva de Género en las Políticas Públicas | 9 |
| 1.2 Políticas de Igualdad en el Poder Judicial | 12 |
| 1.3 Marco Jurídico y Normativo Internacional | 16 |
| 1.4 Marco Jurídico y Normativo en México | 22 |
| 1.5 Marco Jurídico y Normativo en Nuevo León | 29 |
| | |
| Capítulo 2 | |
| Diagnóstico de Equidad de Género en el Poder Judicial | 42 |
| 2.1 Diagnóstico de la Situación de las Mujeres en Nuevo León | 42 |
| 2.2 Diagnóstico de Género de los Programas del Poder Judicial | 66 |
| 2.3 Diagnóstico de la Cultura Institucional en el Poder Judicial | 75 |
| | |
| Capítulo 3 | |
| Programa de Igualdad del Poder Judicial en el Estado de Nuevo León | 91 |
| Principios rectores | 92 |
| Visión y Misión | 96 |
| Objetivo general | 97 |



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| | |
|---|------------|
| 3.1 Políticas Públicas de Acceso a la Justicia con Perspectiva de Género | 97 |
| Género | 97 |
| Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción | 99 |
| 3.2 Cultura Institucional para la Igualdad | 103 |
| Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción | 105 |
| 3.3 Seguimiento y Evaluación | 112 |
| Matriz de indicadores | 113 |
| Glosario | 121 |
| Bibliografía | 131 |



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Gobierno del Estado de Nuevo León

Programa de Igualdad del Poder Judicial

Presentación

Para el Gobierno del Estado de Nuevo León la agenda de género en la política estatal tiene un lugar prioritario. Así lo refleja el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 que incluye como una tarea fundamental la promoción de condiciones de igualdad para el desarrollo de mujeres y hombres. En particular, el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015 tiene como objetivo la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, con enfoque transversal y con la coordinación permanente de esfuerzos de todas las dependencias y organismos que operan los programas y ejecutan las obras y acciones en los ámbitos político, económico, social y cultural. El fin último del Programa es que todas las instituciones estatales contribuyan en corresponsabilidad con la sociedad a promover las acciones necesarias para garantizar a las mujeres neolonesas la igualdad de oportunidades en el acceso a la justicia.

A partir de los objetivos del Programa de Equidad de Género, la perspectiva de género debe constituir un eje transversal del contenido del Programa del Poder Judicial, en el cual se establecen los programas y políticas que lleva a cabo el sector en materia de impartición de justicia. Los programas y políticas del Poder



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Judicial tienen por objetivo ofrecer a la población del Estado de Nuevo León todo aquello que les permita el ejercicio pleno de sus derechos de ciudadanía y acceso a la justicia.

El presente Programa de Igualdad se armoniza con la legislación y normatividad sobre la perspectiva de género que existe en el Estado de Nuevo León, y se articula con las políticas y programas de acciones que establece el Programa del Poder Judicial, además de que también recoge los resultados del diagnóstico de la situación de acceso a la justicia por parte de la población neolonesa.

A partir del reconocimiento de las desigualdades de género en el acceso a la impartición de justicia, el Programa de Igualdad se orienta a la promoción de acciones dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades de la población de Nuevo León en el acceso a la justicia, y sobre todo a corregir las desventajas que en particular afectan a las mujeres.

De esta forma, el Poder Judicial, como institución responsable de la impartición de justicia en la entidad, y con el objeto de hacer realidad la justicia con equidad de género, tiene el desafío de incorporar la perspectiva de género en los programas y políticas que ofrece, así como en las políticas internas que le permitan avanzar hacia una cultura institucional igualitaria.

Estructura del Programa

El Programa de Igualdad del Poder Judicial del Estado de Nuevo León es un instrumento operativo para responder a la obligación del Estado de



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

institucionalizar la igualdad de género de manera transversal en todo el quehacer del Poder Judicial.

El Programa se compone de tres capítulos; en el primero se presenta el marco teórico y jurídico que lo sustentan. El marco teórico incluye la conceptualización básica en materia de igualdad en el acceso a la justicia, y transversalidad de género para una mejor comprensión de las consecuencias, necesidades y desafíos de la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura laboral e institucional y en la propia política de impartición de justicia que desarrolla el Poder Judicial.

En el marco jurídico se describe el conjunto de instrumentos de carácter internacional, nacional y local en materia de derechos humanos, igualdad de género y acceso a la justicia que el Poder Judicial debe tomar en cuenta para lograr la armonización de su normatividad y procedimientos internos, así como las líneas de actuación en la operación de los programas que integran sus políticas.

El diseño del Programa considera objetivos estratégicos alineados con el Programa del Poder Judicial, así como con el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, la Unidad de Género y el Programa de Cultura Institucional elaborados por el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMujeres, 2010), las reformas a la Ley de Planeación Estatal¹, y los recientes acuerdos emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la igualdad de

¹ Publicadas en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 1º. De julio de 2011.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

oportunidades, y el acoso sexual y el acoso laboral. En virtud de lo anterior, también se revisan dichos instrumentos normativos.

En el capítulo 2 se desarrolla un diagnóstico de la situación de las mujeres neolonesas, en particular en lo que se refiere a la violencia de género, así como al acceso a la justicia en la entidad. Enseguida se lleva a cabo un análisis de los principales programas y políticas del Poder Judicial. Al final se analiza la cultura institucional de la dependencia a partir de información estadística sobre administración de recursos obtenida del Portal de Transparencia del sector, así como en entrevistas abiertas llevadas a cabo con una muestra intencional del funcionariado que integra el Poder Judicial.

El capítulo 3 constituye la parte central del Programa, el cual está normado por un conjunto de principios rectores inspirado en los derechos humanos de las mujeres, en particular en el derecho de acceder a la justicia en condiciones de equidad. El marco jurídico y los valores que lo sustentan constituyen la base de su misión, visión, objetivo general y objetivos específicos que inspiran y orientan su aplicación.

El Programa se estructura en dos partes; la primera de ellas aborda las Políticas Públicas, y la segunda se centra en la Cultura Institucional. Estas vertientes se constituyen por una serie de objetivos estratégicos diseñados a partir de los resultados del diagnóstico previamente elaborado, y en armonía con los programas y políticas del Poder Judicial, así como con el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015. Cada objetivo se acompaña de la estrategia a



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

seguir, a la que se alinean un conjunto de acciones orientadas a lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la justicia en la entidad.

Además, el Programa considera también mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de conocer los avances, y dar solución a las dificultades que se presenten en su operación. Como parte de estos mecanismos, se incluye una propuesta de indicadores de evaluación para cada vertiente del Programa, los que están asociados a las líneas de acción que se derivan de las estrategias contempladas en cada objetivo estratégico.

Por último, para una mejor comprensión y certeza del significado de los conceptos usados, al final se incluye un glosario de términos.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



Vivir Mejor

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

CAPÍTULO 1

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL PODER JUDICIAL

Introducción

En este capítulo se presenta el marco conceptual y jurídico que da sustento al Programa de Igualdad del Poder Judicial del Estado de Nuevo León. Para ello se revisan los principales conceptos sobre la perspectiva de género en las políticas públicas, así como el marco jurídico y normativo internacional, y el marco constitucional, legal, normativo y programático que se ha elaborado en México para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres. De manera particular, se recuperan los ordenamientos elaborados por el Estado de Nuevo León a fin de cumplir con los objetivos de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas del Estado, en este caso particular con referencia a las políticas y programas del Poder Judicial en la entidad.

1.1 La perspectiva de género en las políticas públicas

Las políticas de igualdad tienen como marco conceptual el enfoque de género, el cual constituye una nueva mirada acerca de las diferencias entre los sexos, a partir de la cual las diferencias biológicas se convierten en desigualdad, colocando en ventaja a los hombres sobre las mujeres, y reproduciendo esta desigualdad a través de estructuras sociales y culturales.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

En este sentido, Incháustegui (1999:85) define el enfoque de género en política pública como: "tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos, así como elaborar políticas con estrategias para corregir los desequilibrios existentes" (OCDE, 1998).

De acuerdo con la autora arriba mencionada, esta orientación busca transformar de fondo los modelos de política pública predominantes a través de incorporar el valor de la equidad en las políticas públicas.

La equidad de género busca la igualdad de oportunidades a través del diseño y la implementación de políticas con el objetivo de que mujeres y hombres gocen de la misma condición jurídica y social, y de que ambos géneros tengan las mismas condiciones para el ejercicio pleno de todos sus derechos humanos.

A su vez la equidad de género debe de orientarse por criterios que permitan diferenciar las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas de las mujeres (Molyneaux, 1985) a fin de asegurar su igualdad de participación en los programas y políticas, en este caso con particular referencia al Poder Judicial.

De esta forma, mientras que las necesidades prácticas permiten resolver las necesidades inmediatas y cotidianas de las mujeres, las necesidades estratégicas están orientadas a modificar la división sexual del trabajo, los roles y las relaciones de poder entre los géneros. En relación al Poder Judicial, lo anterior apunta a cuestiones tales como una mayor participación de las mujeres como juezas y



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

magistradas, así como a la eliminación de los estereotipos de género que impiden a las mujeres el acceso a la justicia tanto en su calidad de víctimas como de procesadas.

La incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones es un proceso político a la vez que técnico. En enfoque de género propone nuevos criterios en la definición de las políticas públicas para modificar la distribución del poder en la sociedad, tomando en cuenta las necesidades de las mujeres y potenciando su autonomía, teniendo por objetivo político la equidad. Desde esta perspectiva se pretende la equidad social y la mejor distribución de los recursos, el ejercicio de la ciudadanía, y entre los derechos ciudadanos, el acceso a la justicia con equidad.

Por tanto, incorporar el género en las políticas públicas, requiere de nuevas maneras de idear y enfocar políticas, así como de transformaciones en la cultura organizativa e institucional orientados a incidir en las estructuras organizacionales. En particular, contempla la plena participación de hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, además del análisis de las políticas generales o sectoriales y los programas desde una perspectiva de igualdad de género (Inmujeres, 2007).

1.1.2 La transversalización de género en las políticas públicas

La transversalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual se incorpora este enfoque en las acciones derivadas de la legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. Todo ello con el propósito de propiciar una vida sin violencia, sin discriminación y una cultura de la igualdad.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

La transversalidad de género consiste en “la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos de decisión con el objetivo de incorporar la perspectiva de las relaciones entre los sexos en todas las áreas políticas y de trabajo de una organización, haciendo que todos los procesos de decisión sean útiles a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (Comisión Europea, 1987, citado en Inchaústegui y Ugalde, 2006:5).

La transversalización de la perspectiva de género consiste en transformar la manera en que opera el gobierno para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, es necesario trabajar en dos vertientes: por un lado, se requiere incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres; por el otro, es necesario realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La transversalidad es una estrategia de cambio institucional que atraviesa en forma horizontal la estructura vertical de una organización, a fin de incorporar el género en la corriente principal de la misma. Asimismo, se trata de una doble estrategia que considera por una parte, acciones agregadas a las políticas a fin de corregir el desbalance en la distribución del poder, recursos, oportunidades y reconocimientos entre mujeres y hombres, y por otra parte, acciones dirigidas a transformar la racionalidad de los procesos a través de los cuales se formulan las políticas, así como del propio funcionamiento de las instituciones. Así las políticas



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

de equidad deben ir de la mano de la transformación de las instituciones públicas (Incháustegui y Ugalde, 2006:6).

1.2 Políticas de igualdad en el Poder Judicial

El acceso a la justicia es un servicio que brinda el Estado a través del Poder Judicial. El acceso a la justicia se considera como el derecho de toda persona de acudir al sistema judicial, obtener un buen servicio de justicia, así como la obligación del Estado de brindarlo y promoverlo bajo principios de continuidad, adaptabilidad del servicio, igualdad, celeridad y gratuidad.

Por tanto, el objetivo del Poder Judicial debe ser el acceso equitativo de los ciudadanos a los servicios de justicia, promover una cultura de ciudadanía y legalidad, así como el respeto a los derechos humanos. Sin embargo, las condiciones de discriminación y desigualdad, que en sociedades como la nuestra resultan de un sistema patriarcal que persiste, derivan en diversos obstáculos para que las mujeres puedan acceder a la justicia.

Estudios realizados en algunos países de América Latina (Facio, 2007) muestran que el acceso a la justicia es una de las áreas de mayor rezago en cuanto a la ausencia de enfoque de género en las políticas públicas. De ahí que los sistemas judiciales tengan fallas para proteger los derechos humanos de las mujeres, ya que se caracterizan por problemas tales como: el bajo número de mujeres en el poder, la desvalorización de los delitos contra ellas, el prejuicio y la discriminación que afecta a las sentencias judiciales.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

De acuerdo con Olamendi (2000), el sistema de justicia penal en México se caracteriza por la impunidad, a lo que contribuyen distintos factores, tales como: la falta de un marco normativo acorde a la realidad delictiva, falta de capacitación y profesionalización de los servidores públicos; corrupción, dilación en la aplicación de la justicia, ausencia de protección a las víctimas y testigos, abuso de poder, penalización de la pobreza, abuso de la prisión preventiva, falta de aplicación de sustitutivos de prisión, entre otros.

En este contexto, el derecho al acceso a la justicia es fundamental, y se refiere a las medidas necesarias que garanticen a las mujeres, sin discriminación alguna, los servicios judiciales para ofrecerles una justicia pronta y expedita, ejercicio relacionado con la incorporación de la perspectiva de género en la administración e impartición de la justicia.

El gobierno federal ha diseñado el programa de transversalización de la perspectiva de género para su implementación en todas las dependencias estatales, a fin de incorporar el valor de la equidad en la producción de las políticas públicas.

Con el fin de cumplir el mandato federal de incorporar el género en las políticas públicas, en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno, a fin de establecer una nueva cultura de la igualdad entre mujeres y hombres, el Estado de Nuevo León ha elaborado el Programa Estatal para la Equidad de Género, el cual propone entre otras, las siguientes líneas de acción para orientar la estrategia de transversalidad de género:



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

1. Desarrollar un programa estratégico que permita dirigir el acceso y el destino de los recursos para las y los usuarios de los servicios que brinda el Poder Judicial, garantizando la incorporación de la perspectiva de género como eje rector de los programas y políticas públicas que ofrece.
2. Fomentar la eliminación de cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades en los programas y políticas sociales, así como en la cultura institucional del Poder Judicial, para que los hombres y las mujeres que habitan Nuevo León tengan acceso a la justicia en igualdad de oportunidades.
3. Integrar un sistema de indicadores desagregados por sexo y promover su uso a fin de facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación y presupuestación de programas y políticas del Poder Judicial.
4. Promover la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos anuales de las dependencias y organismos públicos.
5. Incentivar y apoyar la adopción y desarrollo de la cultura institucional con perspectiva de género a través de un modelo operativo de equidad de género aplicable al Poder Judicial.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

6. Sensibilizar, capacitar y concienciar a las y los servidores públicos estatales y municipales de los niveles de toma de decisiones, en temas relacionados con la igualdad, equidad y no discriminación hacia las mujeres y sobre los compromisos internacionales de protección y apoyo a las mujeres.

En lo que se refiere al Poder Judicial, de manera particular, el Programa de Equidad refiere en la estrategia 2.2 del objetivo : "Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en materia de políticas públicas y cultura institucional en los Poderes Legislativo y Judicial", para lo cual se definen las siguientes líneas de acción:

1. Sensibilizar y concienciar a las y los servidores públicos de los Poderes Legislativo y Judicial del Estado sobre los compromisos internacionales de protección y apoyo a las mujeres ratificados por el Estado Mexicano.
2. Promover e impulsar en los Poderes Legislativo y Judicial, la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de propuestas de ley y/o reformas a través de los grupos de trabajo y de las diferentes comisiones.
3. El acceso de las mujeres a la justicia



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

1.3 El Marco Jurídico y Normativo Internacional

La obligatoriedad del Estado Mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, así como los tratados internacionales en materia de igualdad de género, tiene su fundamento legal en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los antecedentes de la igualdad de género en los instrumentos internacionales de derechos humanos, los encontramos en la Carta de San Francisco (1945), que expresamente reconoce la desigualdad entre hombres y mujeres, así como en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1946) que promueve la igualdad de género en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.

Esta perspectiva de análisis que nombra la desigualdad formal y sustancial entre mujeres y hombres, es posteriormente desarrollada con mayor especificidad en la llamada Carta Internacional de los Derechos Humanos, que se integra entre otros documentos por la 1) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que reafirma el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la justicia, en cuya redacción se encuentra una importante influencia del derecho mexicano; 2) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en el cual se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres en relación con las condiciones de trabajo y salario; 3) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), que establece el principio de igualdad en el acceso a la justicia.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Por su parte, el instrumento central en materia de derechos humanos de las mujeres, es la también llamada Carta de Derechos Humanos de las Mujeres, que tiene sus antecedentes en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1946), que promueve los derechos y la condición de las mujeres en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Sin embargo, se traduce en instrumentos internacionales específicos hasta la Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer (1952), de la cual interesa resaltar la parte que reconoce el derecho de las mujeres a ser elegidas para todas las funciones públicas, así como su derecho a ocupar cargos públicos.

El debate sobre la equidad de entre los géneros se pone en el centro de la discusión en la Organización de las Naciones Unidas, en la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (1975). Pero es hasta la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) que se adopta un tratado internacional en el cual los estados se obligan a reformar su legislación -México lo ratifica en 1981-, elaborar políticas públicas, así como realizar acciones positivas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objetivo de garantizarles el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

La CEDAW determina que es obligación de los Estados Partes establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes, la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación. También define la expresión "discriminación contra la mujer" como



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

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 igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (artículo 1, CEDAW).

Por su parte, el artículo 2 de la CEDAW establece lo siguiente:

Los Estados Partes condenan la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres 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 ese 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



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o 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 cualesquiera personas, 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 mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Además, el Comité de seguimiento de la CEDAW, en la Recomendación General No. 5, señala la necesidad de que los Estados tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención, concretamente se les recomienda que introduzcan medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para alcanzar la igualdad de facto.

En la Recomendación General No. 9, se señala que para comprender la situación real de las mujeres es necesario proporcionar estadísticas, para lo cual recomienda que se tomen medidas para asegurar que los servicios estadísticos,



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

así como en los censos, encuestas sociales y económicas se formulen cuestionarios de manera que los datos puedan desglosarse por sexo, en lo que se refiere a números absolutos y a porcentajes.

En la Recomendación General No. 12, se indica que los servicios estadísticos deben reflejar información relativa a los servicios de apoyo a las mujeres que sufren agresiones o malos tratos; así como datos estadísticos sobre la frecuencia de cualquier tipo de violencia contra la mujer y sobre las mujeres víctimas de la violencia.

En la Recomendación General No. 13, se propone a los Estados que consideren la posibilidad de estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominen las mujeres con los trabajos en que actualmente predominen los hombres, y que incluyan los resultados en sus informes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

En la Recomendación General No. 19, de manera importante refiere que los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas" (COCEDAW, 1992).

En la Recomendación General No. 23, se señala la obligación de los Estados de garantizar la participación de las mujeres en los cargos públicos de toma de



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

decisiones, dentro del Poder Judicial. Para lo cual se insta a adoptar las acciones positivas orientadas al apoyar el principio de igualdad a que se refieren los instrumentos de derechos humanos y la propia constitución.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce la igualdad entre mujeres y hombres, así como el principio de no discriminación. Asimismo, desarrolla una serie de garantías judiciales que complementan el concepto amplio de acceso a la justicia.

De igual importancia, debido a las obligaciones contraídas en el sistema interamericano de derechos humanos, es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), mediante la cual el Estado mexicano se obliga a tomar todas las medidas apropiadas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, entendida ésta como una forma extrema de discriminación de género.

Más en concreto, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, y por tanto, en referencia a los procesos judiciales, la Convención estipula en los artículos 4, 7 y 8 la obligación de las autoridades que aplican la ley de asegurar que las mujeres objeto de violencia gocen de un proceso rápido y sencillo, protección del agresor inclusive, se establece que se debe modificar de cualquier práctica que respalde la violencia en contra de la mujer.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Además, también aborda las características que se deben fomentar entre el personal de administración de la justicia, como sigue: “fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer” (Artículo 8, Párrafo C). En este mismo artículo se señala que las autoridades deben garantizar la investigación y recopilación de estadísticas relacionadas a la violencia en contra de la mujer.

Por su parte, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing propone promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la capacitación, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial.

En el contexto de las normas y convenciones internacionales, corresponde al Poder Judicial del Estado de Nuevo León armonizar sus normatividad y prácticas hacia el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres. De particular relevancia para el desarrollo de los objetivos del Programa de Igualdad del Poder Judicial es: a) prohibir expresamente todas las formas de discriminación contra la mujer, b) establecer medidas de protección jurídica de los derechos humanos de las mujeres, c) abstenerse de realizar actos o prácticas que discriminan a las



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

mujeres, y d) tomar las medidas necesarias para eliminar las prácticas discriminatorias realizadas por cualquier persona, organización o empresa.

1.4 Marco Jurídico y Normativo en México

La obligación del Poder Judicial del Estado de Nuevo León de cumplir con los derechos humanos se consagra en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para mayor claridad se transcribe el contenido del texto citado:

Artículo 1. 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



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este sólo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

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.

Mediante la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de mujeres y hombres, fue elevada a rango constitucional. De esta manera, el debate técnico sobre la obligatoriedad de cumplir con los compromisos internacionales se deja de lado, dando paso a una siguiente etapa del proceso de armonización de las tareas del Estado con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos.

Por su parte, en materia del derecho de acceso a la justicia previsto por el artículo 17 constitucional supone la obligación del Estado de cree los mecanismos institucionales suficientes para que cualquier persona que vea conculcado alguno de sus derechos humanos o cualquier otro tipo de derechos pueda acudir ante un tribunal dotado de las suficientes garantías para obtener la reparación de esa



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

violación. De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ese derecho no se satisface por el sólo hecho de que algún recurso jurisdiccional esté previsto en la legislación del Estado, sino que este recurso debe ser efectivo en cuanto a la protección de los derechos (Carbonell, 2005).

A la fecha también se han adoptado una serie de legislaciones específicas en materia de igualdad, no discriminación y derecho a una vida libre de violencia en las cuales se han establecido objetos, principios y conceptos afines a la transversalita de la perspectiva de género, acorde al nuevo marco constitucional. De dicha legislación se destacan:

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003).

Su objetivo es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Asimismo, señala que las acciones positivas o compensatorias que tengan por objeto promover la igualdad real de oportunidades, no son consideradas conductas discriminatorias.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006).

El objeto de la Ley es 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. Se sustenta en los principios de la



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007).

Tiene el objetivo de establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estas tres legislaciones, en su conjunto, son considerados instrumentos legales de vanguardia a favor de la igualdad de oportunidades y la erradicación de la discriminación de género y violencia hacia las mujeres. De esta manera, cada una reafirma la responsabilidad de las autoridades en sus diferentes niveles para tomar las medidas necesarias que garanticen los derechos humanos de las mujeres. Por otra parte, dichos instrumentos legales contienen disposiciones específicas sobre la asignación de presupuesto a estas actividades, la atención psicológica y legal a las víctimas y, la creación de un banco de datos sobre las órdenes de restricción giradas, para favorecer la comunicación inter-institucional en temas relacionados. Asimismo, se establecen una serie de conceptos que han sido retomados por el Poder Legislativo mediante la creación de nuevas leyes en el Estado de Nuevo León, así como en las políticas públicas impulsadas por el Poder Ejecutivo.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Asimismo, en México, el compromiso con el derecho de las mujeres a la no discriminación y acceso a la justicia está asentado en varios de los instrumentos de planeación del gobierno federal. El Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012) establece en el objetivo 14 del Eje 3: 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 ejercicio de sus derechos por igual. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009-2012) desarrolla ese objetivo.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha tomado un rol activo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Valga la pena citar el recién publicado Acuerdo General de Administración II/2012 que (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2012), mediante el cual emite las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre tres ejes fundamentales: 1) Formación de Derechos Humanos y Género, 2) Equidad en las responsabilidades familiares y en el acceso al trabajo y 3) Estereotipos de género.

Respecto de los estereotipos de género, establece que “. . . son ideas heredadas de carácter cultural según las cuales ciertas características, capacidades, conductas o funciones son propias de mujeres u hombres”.

De acuerdo a lo anterior, el artículo 5 dice que:



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

“En las actividades de capacitación, difusión, comunicación, vinculación social, así como deportivas, recreativas y socioculturales que la Suprema Corte de Justicia de la Nación desarrolle bajo su responsabilidad, o en las que intervenga, se fomentará una visión respetuosa e igualitaria de las personas y, por lo tanto, se evitará la reproducción de estereotipos de género en su diseño, concepción y desarrollo logístico.”

De igual manera, la Suprema Corte de Justicia también emitió el Acuerdo General de Administración III/2012 (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2012) que sienta las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Al respecto señala en su artículo 2: Para los efectos y con carácter meramente enunciativo, se entiende por:

- I. Acoso laboral: los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

- II. Acoso sexual: son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho."

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en:

- I. Chantaje sexual (quid pro quo): requerimiento de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.
- II. Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

Sobre el tema de acoso laboral y sexual, el artículo 3 del citado Acuerdo General de Administración III/2012 establece un procedimiento de denuncia e investigación, señalando que: "Dentro del marco general del Acuerdo Plenario 9/2005, el órgano competente para recibir la denuncia o queja y llevar a cabo la investigación . . ." para lo cual se deben de llevar a cabo una serie de acciones



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

que se puntualizan en dicho artículo, a fin de “determinar que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo”.

1.5 Marco Jurídico y Normativo en Nuevo León

El principio de igualdad entre el hombre y la mujer, así como la no discriminación por motivo de género, se recoge en el artículo 1º de la Constitución del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, cuyo texto es el siguiente:

Artículo 1. El Pueblo nuevoleonés reconoce que los derechos del ser humano son la base y el objeto de las instituciones sociales. Todas las leyes y todas las autoridades del Estado deben respetar y hacer respetar las garantías que otorgan la presente Constitución.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades.

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la integración y el desarrollo de la familia. Cuando la terminología de género empleada en las disposiciones de observancia general sea masculino, deberá entenderse



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

que se refieren tanto al varón como a la mujer, salvo disposición expresa en contrario.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos.

Por su parte, el artículo 16 recoge el derecho de acceso a la justicia.

Artículo 16. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial, y bajo los principios de seguridad jurídica, de la búsqueda de la verdad y de la transparencia, a través de los medios y en los términos que establezca la Ley. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Toda persona en el Estado tiene derecho a resolver sus diferencias mediante métodos alternos para la solución de conflictos, en la forma y términos establecidos por la Ley.

Además, el Estado de Nuevo León cuenta con una serie de instrumentos legales específicos sobre los derechos de las mujeres, así como reformas concretas en materia de planeación, así como de presupuesto para alcanzar los objetivos de la equidad de género.

Con estos fines fue creado el Instituto Estatal de las Mujeres (2003), a quien corresponde proponer, fomentar, promover y ejecutar políticas públicas y programas para lograr la equidad y la igualdad de oportunidades y de trato, de toma de decisiones y de acceso a los beneficios del desarrollo para las mujeres (artículo 6, fracción I). De esta manera, corresponde al citado Instituto coordinarse con el Poder Judicial para procurar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de su competencia (artículo 27).

Por su parte, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001), establece que corresponde al Tribunal Superior de Justicia aplicar los principios y lineamientos de la citada ley (artículo 16), destacándolas siguientes acciones:

- Armonizar las resoluciones jurisdiccionales en base a los instrumentos internacionales aplicables, favoreciendo la igualdad sustantiva o real,
- Promover el conocimiento de la legislación y la jurisprudencia en materia de igualdad,



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

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

Asimismo, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León (2010), indica que el Estado, en cuya integración se encuentra el poder Judicial, tiene la obligación de expedir o modificar las normas reglamentaria correspondientes en el ámbito de su competencia, así como tomar las medidas presupuestales y administrativas pertinentes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (artículo 2).

También, establece la educación y capacitación en materia de derechos humanos, tanto al personal encargado de la (...) impartición de justicia (...) como a los demás servidores públicos encargados de la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres como una vía para lograr el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (artículo 28, fracciones III y VI).

En concordancia con los anteriores instrumentos, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, también establece la capacitación en materia de igualdad de género, de autoridades y servidores públicos encargados de la impartición de justicia.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

En referencia a los presupuestos, se han llevado a cabo reformas a las disposiciones presupuestales y administrativas, para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como incorporar la perspectiva de género en la corriente principal de las políticas públicas estatales: Ley Estatal de Planeación para el Estado de Nuevo León (2004), reformada el 19 de septiembre de 2012; la Ley de Administración Financiera del Estado de Nuevo León (1994), reformada el 21 de noviembre de 2012; y, la Ley de Egresos para el 2012 (2011).

En primer lugar, la Ley Estatal de Planeación del Estado de Nuevo León, establece como objeto de la planeación estatal las promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los instrumentos de planeación, tales como programas estatales, en sus vertientes regionales, sectoriales y especiales, entre los que se encuentran las políticas y programas del Poder Judicial. Asimismo, esta planeación debe estar basada en los principios de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (artículos 1, fracción V, 5 y 6, fracción V, así como Segundo Transitorio del decreto del 1o de julio de 2011). Para mayor claridad de lo anterior, enseguida se transcriben los artículos relativos:

Artículo 1. Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés social y tienen por objeto establecer:

Fracción VI. Las bases para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de equidad de



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

género en el Plan Estatal de Desarrollo y en los programas a que se refiere esta Ley.

Artículo 5. El proceso de planeación normado por la presente Ley conllevará al contenido de un instrumento rector denominado Plan Estatal de Desarrollo. Con base en él se elaborarán los demás instrumentos de la planeación, tales como los programas estatales, en sus vertientes regional, sectorial, especial, con perspectiva de equidad de género y los proyectos estratégicos y de inversión.

Artículo 6. La planeación deberá estar basada en los siguientes principios:

Fracción V. La igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres; con perspectiva de equidad de género, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría; en todos los aspectos, de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población;

Artículo 26. La evaluación se refiere a la etapa de medición de la efectividad y el costo de las políticas públicas que se deriven del Plan Estatal de Desarrollo y de los programas estatales, de acuerdo a los resultados alcanzados. Para tal efecto se hará uso de indicadores, o medidas que relacionen insumos con productos y servicios, y recursos con resultados, incluyendo el de perspectiva de equidad de género.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Los indicadores para evaluar el cumplimiento de objetivos de los programas y proyectos estatales; proyectos estratégicos y de inversión, se publicarán en la página de Internet del Gobierno de Nuevo León.

Los indicadores para evaluar programas y proyectos incluidos en el Programa Anual de Gasto Público, estarán disponibles en la página de Internet de la dependencia o entidad de del Estado a que corresponda.

La evaluación del desempeño, avance e impacto de las políticas públicas será anual. En programas y proyectos plurianuales el impacto será estimado anualmente y el impacto último será presentado hasta la conclusión del programa o proyecto.

De manera importante el artículo transitorio segundo del Decreto de 1º de julio de 2011 establece que:

Se otorga un plazo de 160 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para que los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial comiencen a planear, diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar los presupuestos con perspectiva de equidad de género.

Asimismo, la Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León establece que la planeación financiera debe estar basada en los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los programas, proyectos, entre los que interesa el Poder Judicial del Estado (artículo 2, fracción II, 10, fracción IV y 10



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Bis). Las disposiciones específicas relativas al Poder Judicial del Estado, son las siguientes:

Artículo 2. Esta ley será aplicable a las siguientes entidades:

II.- Poder Judicial del Estado

Artículo 10. La planeación financiera deberá llevarse a cabo como un medio para la consecución eficaz de los fines del Estado y estará basada en los siguientes principios:

Fracción IV. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los programas, proyectos y acciones de la administración pública estatal.

Artículo 10 Bis. Las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo, así como el Poder Judicial y el Poder Legislativo, llevarán a cabo la planeación, el diseño, programación, ejecución y evaluación del presupuesto, en el ámbito de su competencia, con perspectiva de equidad de género, entendiéndose por esto, el enfoque o herramienta que permite identificar y atender el fenómeno de la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres.

La Ley de Egresos de 2012 señala que el ejercicio presupuestal deberá ejercerse con perspectiva de equidad de género, según establece el artículo siguiente:



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Artículo 18. Las dependencias y entidades procurarán que la ejecución del presupuesto, se lleve a cabo, en el ámbito de su competencia, con perspectiva de equidad de género, entendiéndose por esto, el enfoque o herramienta que permite identificar y atender el fenómeno de la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres.

En este sentido, las obligaciones constitucionales, internacionales, legales y programáticas en materia de derechos humanos de las mujeres, de manera concreta las referidas a la transversalización de la perspectiva de género, se entrecruzan en el quehacer del Poder Judicial del Estado.

Asimismo, a nivel normativo, el Instituto Estatal de las Mujeres ha elaborado el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, el Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Programa de Cultura Institucional y el Proyecto de la Unidad de Género. Con la formulación de estos instrumentos normativos, el gobierno del Estado de Nuevo León demuestra su interés por contribuir a la transversalización de la perspectiva de género, así como de generar instrumentos que permitan en al Poder Judicial del Estado incorporar esta perspectiva.

El Programa Estatal de Desarrollo 2010-2015, establece el Eje de Desarrollo Social y Calidad de Vida, y como Línea de acción promover las condiciones de igualdad para el desarrollo de hombre y mujeres, dentro de los cuales desarrollan tres aspecto que interesa resaltar: 1) la institucionalización de la perspectiva de género tanto en los procesos del quehacer estatal, como en su cultura



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

institucional, 2) la sensibilización sobre los temas de derechos humanos de las mujeres, igualdad, equidad y perspectiva de género, y 3) la armonización de los reglamentos y normatividad conforme al marco jurídico de igualdad de género, acorde a los derechos humanos.

Estos aspectos, se ven reflejados en el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, de los cuales se destacan los Objetivos específicos 1 y 2, así como sus estrategias y líneas de acción:

Objetivo específico 1

Generar una cultura de la igualdad y de la no discriminación, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso igualitario a las oportunidades, a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo.

Estrategia 1.1

Sensibilizar a la población y difundir los temas prioritarios sobre derechos humanos, salud, educación, empleo, así como igualdad y equidad, y perspectiva de género que propicien un cambio cultural gradual a favor de mujeres y hombres.

Línea de acción 3

Impulsar la equidad e igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres, promoviendo la erradicación de todas las formas de discriminación relativas al acceso y a la estabilidad en el empleo.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Objetivo específico 2

Contribuir a institucionalizar la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno a través de políticas públicas, y acciones coordinadas a fin de establecer una nueva cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género.

Estrategia 2.1

Transversalizar la perspectiva de género en materia de políticas públicas y cultura institucional en los ámbitos estatal y municipal.

Línea de acción 3

Impulsar la creación de un sistema estatal de información estadística con perspectiva de género que integre los indicadores desagregados por sexo de todos los registros administrativos.

Estrategia 2.2

Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en materia de políticas públicas y cultura institucional en los Poderes Legislativo y Judicial.

Línea de acción 1

Sensibilizar y concienciar a las y los servidores públicos de los Poderes Legislativo y Judicial del Estado sobre los compromisos internacionales de protección y apoyo a las mujeres ratificados por el Estado Mexicano.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Estrategia 3.3

Consolidar el Programa Reglamentario del Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

Línea de Acción 3

Definir la base de datos para integrar y homologar la información de las dependencias que integran el Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres con el sistema nacional.

El Programa de Igualdad que aquí se presenta responde al cumplimiento de los anteriores ordenamientos, en el ámbito de competencia y atribuciones del Poder Judicial, con la incorporación de la visión de género en la formulación, ejecución y evaluación de los programas y políticas sociales, que son el objetivo central de la dependencia, y por otro lado, con acciones tendientes al fortalecimiento de una cultura institucional que favorezca la igualdad al interior de la misma. Ambas vías confluyen en un proceso de transversalidad de la perspectiva de género que lleva implícita modificaciones en las maneras de organizar, diseñar y actuar de las instituciones.

Para ello serán definidos un conjunto de principios rectores que guíen los objetivos estratégicos para el desarrollo de una cultura institucional con igualdad de género, así como para las acciones necesarias para la institucionalización



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

progresiva de la perspectiva de género en los programas y servicios que ofrece el Poder Judicial.

En el ámbito de la política pública, a partir de objetivos estratégicos, se establecen acciones concretas de acuerdo a la normatividad y los rubros en los que el propio Poder Judicial organiza su marco de actuación y la operatividad de las políticas y programas bajo su tutela.

En la dimensión de la cultura institucional se plantean acciones orientadas a favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, erradicar la discriminación en el reclutamiento y selección de personal, el acoso laboral y la violencia de género en los ambientes de trabajo, así como para lograr la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Es voluntad del gobierno del Estado de Nuevo León promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas del Poder Judicial, ya que la transversalidad de género en las políticas y programas que impulsa el sector es necesaria para proteger el derecho de las mujeres en el acceso a la justicia.

De esta forma, para armonizar los objetivos del Poder Judicial del Estado de Nuevo León con el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como con el Programa del mismo nombre que fue elaborado para la entidad, con el Programa de Equidad 2010-2015, y el Programa de Cultura Institucional, es que se formula el Programa de Igualdad del Poder Judicial del Estado de Nuevo León, con el objetivo de que el sistema judicial transversalice la perspectiva de género.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

En el siguiente capítulo se presenta un panorama sociodemográfico de las mujeres, así como de las condiciones que guarda la equidad de género respecto al acceso a la justicia en el Estado de Nuevo León. Además, también se presenta el diagnóstico de las principales políticas y programas que desarrolla el Poder Judicial, y de la Cultura Institucional al interior de la dependencia, con el propósito de sentar las bases para la formulación de su Programa de Igualdad.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

CAPÍTULO 2

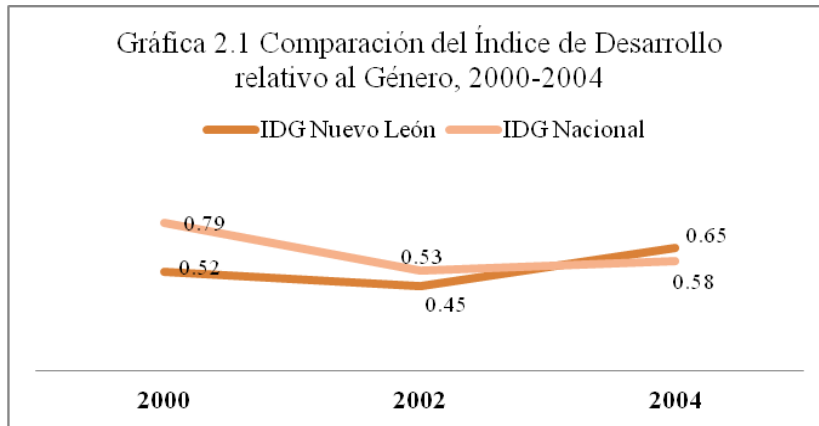
DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

2.1. Diagnóstico de la situación de las mujeres en Nuevo León

En este apartado se presenta un diagnóstico de la situación de las mujeres en el Estado de Nuevo León, considerando para ello los temas sociodemográficos y socioeconómicos fundamentales, así como el acceso a la impartición de justicia. El análisis está basado en datos del Censo de Población y Vivienda 2010, y estadísticas judiciales publicadas por INEGI.

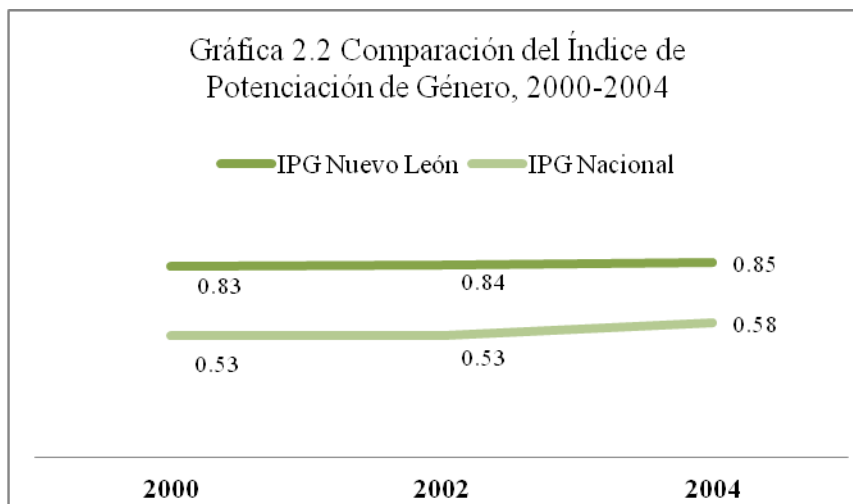
2.1.1 La Igualdad de Género en Nuevo León

En la última década, el Estado de Nuevo León ha observado avances respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, el índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) presentado en la gráfica 2.1, el cual refiere a los niveles de calidad de vida y educación de los habitantes, denota que a partir del 2004 la entidad ha experimentado un incremento respecto a las condiciones de igualdad, logrando que en 2006 sobrepasara el promedio nacional.



Fuente: Elaboración propia con base en información de PNUD, 2007 (Cuadro A8 y Cuadro A8.4)

Por otro lado, el Índice de Potenciación del Género (IPG) que hace referencia a las condiciones de igualdad en los ámbitos de participación política y laboral, indica que el Estado de Nuevo León supera el promedio nacional tal como se muestra en la gráfica 2.



Fuente: Elaboración propia con base en información de PNUD, 2007 (Cuadro A9)

2.1.2 Dinámica de la población

De acuerdo con información censal de 2010, el Estado de Nuevo León cuenta con una población total de 4, 643,458, de los cuales 2, 333,273 son mujeres y 2, 320,185 son hombres. De esta forma, las mujeres representan 50.2 por ciento, y lo hombres 49.8 por ciento del total.²

Según el cuadro 1, en lo que se refiere a la tasa de crecimiento promedio anual en la entidad, de 1990 a 2000 fue de 2.2 por ciento, en tanto que en la siguiente década cayó a 1.9 por ciento. Cabe mencionar que en ambos periodos la tasa es la misma para ambos sexos. Nótese que en relación al nivel nacional la tasa de crecimiento promedio anual de la población de Nuevo León ha sido mayor en ambos periodos.

Cuadro 1 Tasa de crecimiento promedio anual de la población por sexo, Estados Unidos Mexicanos y Nuevo León

| | Tasa de crecimiento promedio anual | | | | | |
|---------------------------------|------------------------------------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | 1990-2000 | | | 2000-2010 | | |
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Estados Unidos Mexicanos | 1.9 | 1.8 | 1.9 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| Nuevo León | 2.2 | 2.2 | 2.2 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |

Fuente: INMUJERES, Mujeres y Hombres en México 2011, Cuadro 1. INEGI, Censo 2010, Tabulados del cuestionario básico.

² INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

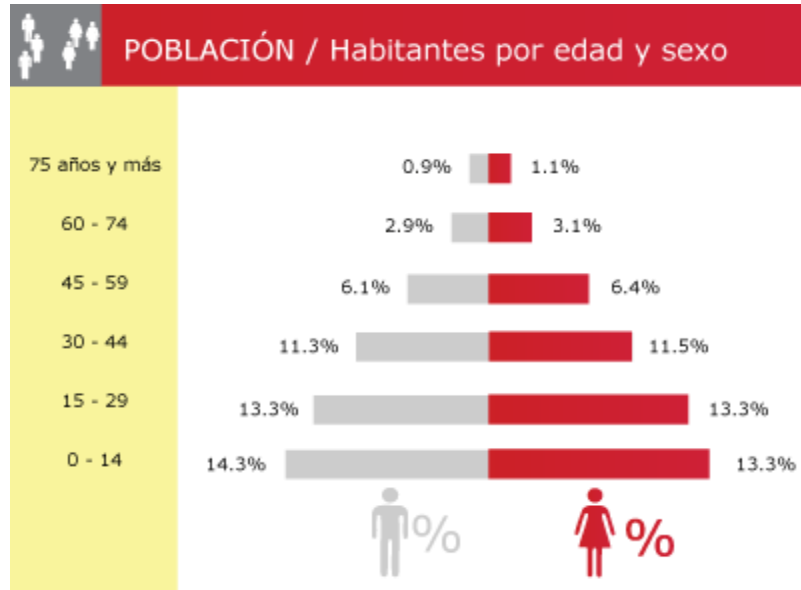
En lo que se refiere a la estructura de la población por edad y sexo, se trata de una población más bien joven, ya que 54.2 por ciento tiene entre 0 y 29 años. En efecto, la base de la pirámide poblacional es amplia, ya que la población de 0 a 14 años constituye 27.6 por ciento de la población total, y la presencia de las mujeres es solo un punto mayor que la de los hombres, según se aprecia en la gráfica 3.

El grupo de edad 15 a 29 representa 26.6 por ciento con un balance entre mujeres y hombres, en tanto que el grupo de 30 a 44 años constituye 22.8 por ciento de la población, con porcentajes similares de mujeres y hombres.

En cuanto a la población de 60 años y más, el porcentaje de mujeres es de 4.2, ligeramente más alto al de los hombres que es de 3.8, ello debido a que las mujeres tienen una esperanza de vida más alta. En conjunto, esta población suma 8 por ciento, por lo que se trata de una población menos envejecida que a nivel nacional (9.1 por ciento).

Respecto a la migración, información del censo 2010 revela que la población nacida en otra entidad es de 20.7 por ciento. Las diferencias por sexo revelan que 20.1 por ciento de las mujeres y 20.3 de los hombres nacieron en otro estado. A nivel nacional se observa un flujo menor de migración interna ya que el total de migrantes es de 17.3 por ciento, mientras que para los hombres es de 17.6 por ciento, y para las mujeres de 17.8 por ciento. De acuerdo con el saldo neto migratorio, Nuevo León se encuentra entre las entidades que ganan población debido a la migración absoluta. Datos del censo 2010 indican que 2.6 por ciento de la población mayor de 5 años es migrante reciente en la entidad.

Gráfica 2.3 Estructura de la población por edad y sexo, Nuevo León, 2010.



Fuente: Estadísticas de Población en Nuevo León, http://www.nl.gob.mx/?P=nl_poblacion

Entre 1990 y 2010, las diferencias por sexo en la migración observan una mayor presencia relativa de las mujeres. En general, la población migrante muestra diferencias dependiendo de la edad de las personas y del sexo. El fenómeno es más intenso entre la población en edades laborales (15 a 49 años), y de una mayor presencia femenina. Además, la movilidad territorial de las mujeres aumenta en las edades altamente productivas (15 y 34 años).

En lo que se refiere a la población indígena, Nuevo León no se encuentra entre las principales entidades con presencia de indígenas, ya que representan solo 1 por ciento de los habitantes, según datos de 2010, y solo 0.8 por ciento hablan una lengua indígena, entre ellas el náhuatl y el otomí.

2.1.3 Fecundidad

El descenso de la fecundidad se ha registrado en todas las entidades federativas del país, pero en algunas esta tendencia se registró más tarde o ha sido menos pronunciada. De acuerdo con las cifras censales de 2010, Nuevo León muestra una fecundidad igual a la nacional, equivalente a 2.0 según se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2 Tasa global de fecundidad, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2011

| | Nuevo León | | Nacional | |
|----------------------------------|------------|------|----------|------|
| | 2000 | 2011 | 2000 | 2011 |
| Tasa Global de Fecundidad | 2.2 | 2 | 2.4 | 2 |

Número promedio de hijos nacidos vivos que se espera tenga una mujer al final de su vida reproductiva.

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género. Tarjeta Estatal de Nuevo León.

2.1.4 Esperanza de Vida

En el pasado se crearon condiciones de salud pública y seguridad social que han permitido elevar considerablemente la esperanza de vida. A nivel nacional entre 2000 y 2010 la esperanza de vida de las mujeres aumento en 1.4 años, según se muestra en el cuadro 4. Aunque los hombres tienen una menor esperanza de vida que las mujeres, el cambio durante el periodo fue de 2.6 años.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Cuadro 3 Esperanza de vida al nacer, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2011

| Esperanza de vida al nacer | Nuevo León | | Nacional | |
|----------------------------|------------|------|----------|------|
| | 2000 | 2011 | 2000 | 2011 |
| Majors | 77.4 | 78.2 | 76.5 | 77.9 |
| Hombres | 72.6 | 73.3 | 71.6 | 73.2 |

Esperanza de vida. Número de años que en promedio se espera que viva una persona al momento de su nacimiento.

Fuente: CONAPO, Proyecciones de la Población de México, Estados, Municipios y Localidades 2000-2030.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

A nivel de la entidad, la esperanza de vida de las mujeres ha sido mayor que a nivel nacional. Sin embargo, el cambio durante el periodo ha sido menor, ya que fue de solo 0.8 años. A diferencia de las mujeres, los hombres tuvieron una ganancia similar de 0.7.

En lo que se refiere a las diferencias en las expectativas de vida entre mujeres y hombres, en el cuadro 4 se observa que a pesar de las ganancias para ambos sexos, las diferencias se mantienen en 2010, ya que la esperanza de vida para los hombres es de 73.3, siendo mayor para las mujeres con 78.2.

2.1.5 Salud

En el ámbito de la salud, datos del censo 2010 indican que 71 por ciento de la población de Nuevo León es derechohabiente de alguna institución de salud. 75.9

por ciento de las mujeres cuentan con servicios de salud, superando a los hombres en menos de 5 puntos porcentuales.

En materia de planificación familiar, información de CONAPO de 2006 revela que 76.7 de las mujeres nuevoleonenses en edad fértil utilizaban algún método anticonceptivo.³

En Nuevo León, las principales enfermedades que afectan a la población, según datos del censo 2010, son: afecciones cardíacas con 21 por ciento, cáncer con 15.1 por ciento, y diabetes mellitus con 9.3 por ciento.

En lo que se refiere a las mujeres, aunque el cáncer cervical y el cáncer mamario en general han aumentado su incidencia, según el cuadro 5, entre 2001 y 2010, la tasa de mortalidad del cérvico-uterino se redujo tanto a nivel nacional como en la entidad, de 19 a 13.1 y de 12.5 a 10.2 respectivamente, por lo cual la mayor reducción ha tenido lugar a nivel nacional.

En contraste, el cáncer mamario ha tenido incremento durante el periodo, que a nivel nacional fue de alrededor de dos puntos porcentuales, en tanto que en Nuevo León fue de mayor (3.2), según se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 4 Tasa de mortalidad por cáncer, Nuevo León y Nacional, 2001 y 2010

| Tasas de mortalidad por cáncer | Nuevo León | | Nacional | |
|--------------------------------|------------|------|----------|------|
| | 2001 | 2010 | 2001 | 2010 |

³ Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015.



"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| | | | | |
|------------------------|------|------|------|------|
| Cáncer cérvico-uterino | 12.5 | 10.2 | 19 | 13.1 |
| Cáncer mamario | 21 | 24.2 | 14.7 | 16.8 |

Tasas por cada 100,000 mujeres de 25 años y más

Fuente: SSA, México 2001. Información para la rendición de cuentas.

Inmujeres, Cálculos a partir de SSA. Sistema Nacional de Información en Salud, (SINAIS) [en línea]: Información dinámica: bases de datos en formato de cubo dinámico/Defunciones 1979-2010. Consultado en: <http://sinais.salud.gob.mx>. CONAPO. Proyecciones de la Población de México, 1990-2006. Agosto 2006. CONAPO. Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Las muertes violentas de mujeres por razones de género es un fenómeno creciente a nivel nacional, y que a nivel teórico se expresa en el concepto de feminicidio. Este es un problema complejo que afecta el derecho a la vida, la integridad y la libertad personal de las mujeres. Según muestra el cuadro 6, en el Estado de Nuevo León la tasa de homicidios de mujeres aumentó de 1.5 a 3.6 entre 2000 y 2010, en tanto que a nivel nacional se modificó de 2.6 a 4.2, el cambio fue de 2.1 y 1.6 respectivamente, siendo por tanto, mayor en la entidad.

Por otra parte, entre 2000 y 2010, la tasa de homicidios de los hombres muestra un incremento enorme tanto a nivel nacional como estatal. A nivel nacional el cambio es de 22.6, en tanto que en Nuevo León es de 31.7. Lo anterior parece estar relacionado con el número de muertes derivadas de la lucha contra el narcotráfico, que en los últimos años ha afectado de manera particular a la entidad.

Cuadro 5 Tasa de homicidios por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

| Tasa de homicidios | Nuevo León | | Nacional | |
|--------------------|------------|------|----------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |

| | | | | |
|---------|-----|------|------|------|
| Mujeres | 1.5 | 3.6 | 2.6 | 4.2 |
| Hombres | 4.4 | 36.1 | 19.8 | 42.4 |

Tasas por cada 100,000 mujeres(hombres)

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Estadísticas Vitales. Estadísticas de Mortalidad. Muertes accidentales y violentas. Homicidios por año de registro y entidad de ocurrencia. CONAPO-INEGI-COLMEX. Conciliación demográfica, 2006. Población a mitad de año por sexo y edad, 2005-2050 (Para los años 2006 a 2009) INEGI - XI Censo General de Población y Vivienda 1990, I Conteo de Población y Vivienda, 1995, XII Censo General de Población y Vivienda 2000, II Conteo de Población y Vivienda 2005, Censo de Población y Vivienda 2010

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

2.1.6 Educación

Según estadísticas proporcionadas por la Secretaría de Educación en Nuevo León, al inicio del ciclo escolar 2008-2009, la población escolar era de 1 millón 375 mil 768 estudiantes. De este total, 673 mil 547 son mujeres, es decir, 48.9 por ciento.⁴

Cuadro 6 Tasa de asistencia escolar por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

| Tasa de asistencia escolar | Nuevo León | | Nacional | |
|----------------------------|------------|------|----------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Mujeres | 92.1 | 94.7 | 88.5 | 93.4 |
| Hombres | 92.8 | 94.4 | 89.3 | 92.9 |

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a 15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

⁴ INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León, con información de la Subsecretaría de Educación Pública, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

De acuerdo con la información censal que muestra el cuadro 6 la tasa de asistencia escolar de las mujeres en Nuevo León ha sido semejante a la de los varones, así como también se ha modificado en forma similar entre 2000 y 2010. Es importante hacer notar que la tasa de asistencia escolar de ambos sexos en la entidad ha sido mayor que a nivel nacional.

Por otra parte, en 2009 datos de la SEP indican que el porcentaje de matrícula escolar de las mujeres en educación básica fue de 49.2, en educación media de 47.5 y en educación superior de 47.9.⁵

El promedio de escolaridad constituye un referente fundamental para establecer como se está desarrollando un país o un Estado. Este indicador refiere al número de años de educación formal que en promedio aprobó la población de 15 años y más. Durante 1990 a 2005 el ritmo de crecimiento del promedio escolar en mujeres y hombres se caracterizó por ser irregular. A nivel nacional, de 1990 a 1995 hubo un aumento importante, ya que el promedio de escolaridad pasó de 6.6 a 7 grados en la población femenina, y de 6.6 a 7.5 gados en la población masculina. El dato censal de 2005 indicó a nivel nacional que la población femenina obtuvo un promedio de 7.9 años, prácticamente dos años de secundaria;

⁵INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León. Cálculos a partir de SEP, Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional cursos 2009-2010, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

por su parte la población masculina tenía un promedio de escolaridad de 8.4 años.⁶

Información censal que se presenta en el cuadro 7 refleja que entre 2000 y 2010, en Nuevo León el promedio de escolaridad de las mujeres paso de 8.6 a 9.6, casi tres años de secundaria, en tanto que el de los hombres aumentó de 9.1 a 10. Es de hacer notar, que a nivel estatal los promedios de escolaridad de ambos sexos han sido mayores que a nivel nacional, tanto en 2000 como en 2010.

Cuadro 7 Promedio de escolaridad por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

| Promedio de escolaridad | Nuevo León | | Nacional | |
|-------------------------|------------|------|----------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Mujeres | 8.6 | 9.6 | 7.2 | 8.5 |
| Hombres | 9.1 | 10 | 7.7 | 8.8 |

Número de años de educación formal que en promedio han cursado mujeres (hombres) de 15 años y más

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

A pesar del importante aumento en los promedios de escolaridad, todavía 31.8 por ciento de las mujeres y 27.6 por ciento de los hombres se encuentran en condición de rezago educativo, es decir, que no han concluido la educación básica (ver cuadro 8). No obstante, el rezago educativo en Nuevo León es menor que a nivel

⁶ Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p.43.

nacional, en el caso de las mujeres por casi 10 puntos, y en el caso de los hombres es menor en alrededor de 13 puntos porcentuales.

Cuadro 8 Rezago educativo por sexo, Nuevo León y Nacional, 2005 y 2010

| Rezago educativo | Nuevo León | | Nacional | |
|------------------|------------|------|----------|------|
| | 2005 | 2010 | 2005 | 2010 |
| Mujeres | 34 | 31.8 | 46.8 | 42.9 |
| Hombres | 29.6 | 27.6 | 43.6 | 40.4 |

Porcentaje de la población de 15 años y más que no ha aprobado la secundaria completa.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005/ITER

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Por otro lado, datos del censo 2010 (cuadro 9) revelan que en Nuevo León 95.8 por ciento de las mujeres saben leer y escribir, aunque se muestra una leve disminución de la tasa de alfabetismo entre 2000 y 2010, en tanto que en el caso de los hombres dicha tasa es ligeramente mayor que la de las mujeres en ambos años.

Cuadro 9 Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

| Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más | Nuevo León | | Nacional | |
|--|------------|------|----------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Mujeres | 96.1 | 95.8 | 88.6 | 91.1 |
| Hombres | 97 | 96.3 | 92.5 | 93.7 |

Tasa por cada 100 mujeres(hombres)

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

2.1.7 Vida Libre de Violencia

De acuerdo con datos de la Encuesta sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH) que se muestran en el cuadro 11, referida a mujeres de 15 años y más alguna vez unidas, en Nuevo León 32.9 por ciento había sufrido maltrato a manos de su esposo o pareja, en tanto que la mayor incidencia fue en el maltrato emocional, con 26.1 por ciento; 18.8 por ciento sufrió violencia económica; 8.2 por ciento había padecido violencia física; y 3.8 por ciento había sufrido violencia sexual por su propia pareja. Según el cuadro 10, en comparación a la entidad estos distintos tipos de violencia registraron porcentajes mayores a nivel nacional.

En lo que se refiere a las modalidades de violencia, de acuerdo con la mencionada encuesta 41.8 por ciento de las mujeres dijo que había padecido algún incidente de violencia comunitaria; 38.9 por ciento manifestó haber sufrido algún tipo de intimidación; 16.3 por ciento había enfrentado experiencias de abuso sexual; 4.2 por ciento había padecido violencia patrimonial, y 11 por ciento había experimentado incidentes de violencia escolar por parte de algún compañero, maestro, personal o autoridad educativa.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Cuadro 10 Porcentaje de mujeres de 15 años y más casadas o unidas que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja, Nuevo León y Nacional, 2006

| | Nuevo León | Nacional |
|--|-------------|-------------|
| Porcentaje de mujeres de 15 años y más casadas o unidas que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja | 2006 | 2006 |
| Total | 32.9 | 40 |
| Emocional | 26.1 | 32 |
| Económica | 18.8 | 22.9 |
| Física | 8.2 | 10.2 |
| Sexual | 3.8 | 6 |

Incidentes de violencia en los últimos 12 meses
Fuente: Inmujeres-INEGI-UNIFEM-FEVIM-CEFEMIN, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género. Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Por otra parte, la ENDIREH (2006) encontró que 25.9 por ciento de las mujeres con empleo había padecido violencia laboral; en tanto que 1 de cada 5 mujeres refirieron haber sido discriminadas en este ámbito, y 8.7 por ciento declararon haber padecido acoso laboral.

2.1.8 Femicidio y Trata de Mujeres

La incidencia de la violencia en contra de las mujeres deja ver el problema sustancial que existe en esta entidad en lo que respecta a la seguridad pública. Es importante tomar en consideración que, en 2010 la tasa de muertes por homicidio a nivel nacional subió 2.4 veces más a la registrada en 2006, en Nuevo León se incrementó 5.2 veces (INEGI, 2012b).



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

A nivel nacional, en cinco años, el porcentaje de muertes femeninas con presunción de homicidio se incrementó siete puntos porcentuales (Echarri y Ramírez, 2012:132). Nuevo León muestra un incremento paulatino en el porcentaje de homicidios llegando a su tope en 2009 cuando el porcentaje de homicidios de mujeres respecto al total de muertes violentas fue de 11.4.

Datos proporcionados por el Instituto Estatal de las Mujeres señalan que en Nuevo León, durante el periodo comprendido de enero de 2000 al 20 de septiembre de 2010, 294 mujeres han sido asesinadas por violencia de género.

A principios de 2012, y como resultado del incremento en las estadísticas sobre violencia sexual y desapariciones, la asociación civil "Arthemisas por la Equidad" solicitó ante el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres que se instaurara una Alerta de Género en el Estado, sin embargo ésta fue rechazada. De acuerdo a la información presentada como parte de la solicitud de la alerta de género, de enero de 2009 a junio de 2011 el Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio (OCNF) registró un total de 176 asesinatos de mujeres (OCNF, 2012).

En medio de las desapariciones de mujeres en el Estado, el investigador Arun Kumar, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, afirma que en la entidad hay un tráfico de entre 300 y 400 mujeres mensualmente como parte de la red de trata (Vanguardia, 2011). Consecuentemente, el trabajo de asociaciones civiles así como la cobertura mediática, dejan ver que los crímenes de violencia hacia la mujer van en aumento.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

La falta de información sobre las mujeres y niñas desaparecidas, así como sobre las muertes violentas de mujeres, en conjunto con la insuficiente legislación acerca del tema (Echarri y Ramírez, 2012:132) hace difícil llevar un registro exacto de las mujeres que en el Estado de Nuevo León han sido comercializadas en la trata o que, han fallecido víctimas de actos misóginos.

2.1.9 Jefaturas Femeninas

La jefatura de hogar femenina es una realidad que crece en el país y en Nuevo León. Según se observa en el cuadro 12, de las familias mexicanas, las cifras censales de 2000 indican que 79.4 por ciento tenían como jefe a un hombre y 20.6 por ciento a una mujer. Asimismo, el censo 2010 revela que, a nivel nacional, los hogares a cargo de hombres disminuyeron a 75.4 por ciento y los que están a cargo de mujeres aumentaron a 24.6.

En la entidad, en 1960 los hogares con mujeres jefas de hogar representaban apenas 10.8 por ciento, en tanto que en 2000 aumentaron en 5.5 puntos porcentuales, es decir a 16.3 por ciento. La cifras censales de 2010 revelan que la entidad cuenta con 1, 199,114 hogares, de los cuales 80.1 por ciento son jefaturados por hombres, y 19.5 por mujeres. De ahí que en comparación con la escala nacional, Nuevo León cuente con una menor proporción de jefaturas femeninas.⁷ En general, Nuevo León es una de las entidades con menor porcentaje de estos hogares, junto con Chiapas, Coahuila y Zacatecas.

⁷ INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Baja California. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

De acuerdo con el cuadro 11, entre 2000 y 2010 la composición de las jefaturas femeninas, muestra un incremento de hogares familiares, de 14.4 a 17.3 en el periodo, y en consecuencia una disminución de los hogares no familiares, de 45.1 a 42.5. Aunque a nivel nacional, los incrementos han sido similares durante el periodo para ambos tipos de hogares, el porcentaje de unos y otros ha sido mayor que en la entidad tanto en 2000 como en 2010, según se observa en el cuadro referido.

Cuadro 11 Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

| Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar | Nuevo León | | Nacional | |
|---|------------|------|----------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Total de hogares | 16.3 | 19.5 | 20.6 | 24.6 |
| Hogares familiares | 14.4 | 17.3 | 18.7 | 22.3 |
| Hogares no familiares | 45.1 | 42.5 | 47.3 | 45.8 |

Hogar familiar. Hogar en el que por lo menos uno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar.

Hogar no familiar. Hogar en el que ninguno de los integrantes tiene relación de parentesco con él o la jefa del hogar. En esta categoría predominan los hogares unipersonales.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Las proyecciones del CONAPO indican que es probable esperar un aumento en los hogares con jefatura femenina. En Nuevo León, la participación de los hogares encabezados por mujeres se espera sea de 19.5 en 2015 y de 22.6 en 2030. Las mujeres jefas de hogar se encuentran ante la difícil disyuntiva de cumplir sus diferentes roles sociales: madre, abuela, hermana, cónyuge y trabajadora. Con frecuencia, estas mujeres son solteras o viudas que son responsables económicas



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

de la manutención de sus hijas/os, por lo que la estabilidad económica de sus familias depende directamente de sus ingresos. En ocasiones, las jefas de hogar aún cuando viven con su pareja, constituyen el principal aporte económico de sus familias. El estudio realizado por Martínez Jasso (2008) documenta que el porcentaje del aporte económico femenino al ingreso total de la familia fue de 31.1 por ciento en Nuevo León, mientras que a nivel nacional fue de 29.6 por ciento.

2.1.10 Participación Económica Femenina

Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2011) indican que Nuevo León se ubica entre las entidades que tienen una de las tasas más altas de participación en la actividad económica (60.9 por ciento). La tasa de participación económica ha tenido incrementos importantes en el grupo de mujeres, ya que en 1950 fue estimada en 13.3 por ciento, en 2000 se elevó substancialmente a 37.6 por ciento, para colocarse en 46 por ciento en 2010 (cuadro 12). En comparación al nivel nacional la tasa de participación económica femenina tuvo un incremento más pronunciado durante el periodo, por lo que el cambio en la entidad refleja el progreso alcanzado por las mujeres en su incorporación al mercado de trabajo. En contraste, la tasa de participación económica de los hombres disminuyó durante el periodo, tanto en la entidad como a nivel nacional.

Asimismo, la entidad también se ubica entre los Estados con una alta tasa de desocupación (6.6 por ciento), según reporta la ENOE en el último trimestre de 2011. En lo que respecta a las diferencias por sexo, entre 2000 y 2010, la tasa de desocupación de las mujeres se incrementó de 2.1 a 8.2, y la de los hombres pasó de 1.8 a 5.9. La notoria diferencia se debe a que durante la crisis económica de 2008 un mayor número de mujeres salió a buscar empleo.

Cuadro 12 Tasa de participación económica por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

| Tasa de participación económica | Nuevo León | | Nacional | |
|---------------------------------|------------|------|----------|------|
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Mujeres | 37.6 | 46 | 38.2 | 42.5 |
| Hombres | 81.4 | 79.4 | 81 | 77.6 |

Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 14 años y más.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

El índice de dependencia se refiere al peso económico que soporta la población económicamente activa y muestra el número de dependientes económicos por cada persona activa. De acuerdo con el diagnóstico del Programa Sectorial de Desarrollo Social (2010:43), mientras que en 1950 este índice fue de 2.1 en Nuevo León (0.8 en hombres y 10.2 en mujeres), cincuenta años después, en 2000, se estimó en 2.2 (1.1 en hombres y de 5.4 en mujeres).

La misma fuente indica que la participación de las mujeres en la fuerza laboral se ha incrementado considerablemente, sin embargo, no existe una distribución equitativa de las ocupaciones entre mujeres y hombres. Como es sabido, las mujeres están sobre representadas en ocupaciones consideradas femeninas tales como servicios personales, maestros, trabajadores domésticos, vendedores, entre otros.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

El sector informal es una fuente importante de trabajo para las mujeres, y se caracteriza por su precariedad, baja remuneración y falta de protección social. Además, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, las mujeres constituyen un gran porcentaje de los trabajadores dedicados al cuidado de otras personas (niños, enfermos y personas mayores). En Nuevo León, el promedio de horas por semana que mujeres y hombres destinan al trabajo doméstico y extra doméstico es de 69.3 horas semanales para las mujeres y de 58.2 para hombres. Las mujeres tienen jornadas de trabajo de casi diez horas más que los hombres (ENUT, 2009).

La mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo depende de la disminución de su carga de trabajo no remunerado y de cuidados, lo cual sería posible a través de una mayor flexibilidad de la división sexual del trabajo en los hogares, así como facilitando el acceso a los servicios públicos y privados de cuidado.

2.1.11 Salarios

Además de los procesos de segmentación de la fuerza de trabajo por sexo, y la concentración de las mujeres en actividades consideradas como femeninas, persiste la brecha salarial entre los hombres y las mujeres.

Se estima que en América Latina los salarios de las mujeres son 16.5 por ciento más bajos que los de los hombres (CEPAL, 2009). En México, datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo indican que en 2008 en el país la



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

mediana de salario por hora para mujeres y hombres fue de 20 y 19, respectivamente, mientras que en Nuevo León los datos fueron de 26.4 y 24.2.⁸

El índice de discriminación salarial indica la magnitud del cambio que debe realizarse en el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial.⁹ Al ser contratadas, las mujeres con frecuencia se enfrentan a la discriminación salarial. De acuerdo con la OIT, el salario por hora de las mujeres en México en 2008 era de 80 por ciento del salario de los hombres, sin embargo el Foro Económico Mundial informa que en México la brecha salarial llega al 53 por ciento de menor percepción económica de la mujer con respecto al hombre. En Nuevo León, la brecha salarial es de 30 por ciento según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2008).

El índice de discriminación salarial estimado para Nuevo León con datos de la ENOE 2008 indica que en promedio, el salario que se les debe pagar a las mujeres para igualarlo con el de los hombres por su trabajo debe incrementarse en 12 por ciento, en tanto que este dato a nivel nacional fue de 9.5 por ciento.¹⁰

⁸ Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p.44.

⁹ El índice toma en cuenta las horas trabajadas y el grado de calificación a través de la escolaridad.

¹⁰ Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p. 45.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



Vivir Mejor

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

2.1.12 *Pobreza femenina*

De acuerdo con la medición multidimensional de la pobreza realizada por el CONEVAL para 2008, de los 47.2 millones de mexicanos que viven en pobreza multidimensional, 24.4 millones son mujeres. De éstas, 2.6 millones de mujeres son vulnerables por ingreso, es decir, no presentan carencias sociales pero tienen un bajo ingreso, en tanto que 17.6 millones son vulnerables a carencias sociales es decir, tienen una o más carencias sociales. Finalmente, 10.3 millones de mexicanas no tienen carencias sociales y tienen un ingreso que les permite tener un bienestar económico.¹¹

La misma fuente informa que, se estima que en 2008 del total de madres de familia (28 millones 300 mil) el 41.7 por ciento se encontraba en pobreza multidimensional alrededor de 11.8 millones de mujeres. Además, del total de madres con jefatura de hogar el 38.2 por ciento presentó una situación de pobreza.

En Nuevo León del total de mujeres madres de familia, el 21.2 por ciento era pobre, lo que representó alrededor de 200 mil mujeres con esta característica. En el mismo tema se estima que el porcentaje de madres con jefatura de hogar en situación de pobreza, fue de 21.5 por ciento, lo que equivale a alrededor de 37 mil mujeres (Villezca y Martínez Jasso, 2008).

¹¹ Ibidem, p.46.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

La feminización de la pobreza se refiere a las condiciones de desventaja que enfrentan las mujeres en la mayoría de las culturas. Entre estas desventajas se destaca que las mujeres tienen los más bajos niveles educativos, situación que limita sus aspiraciones de obtener empleos bien remunerados en un mercado laboral con discriminación salarial.

De acuerdo a un análisis realizado por el Consejo de Desarrollo Social en Nuevo León, con en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH) de 2004; se estima que en la entidad, de los 217 mil 856 hogares identificados como pobres de ingresos, 33 mil 550 son encabezados por una mujer, lo que representa 15.4 por ciento del total de hogares.

2.1.13 Acceso a la Justicia en Nuevo León

Desde el punto de vista de la equidad de género, la administración e impartición de justicia se refiere a la atención y protección de la víctima, la vigilancia de la incidencia de los delitos en contra de las mujeres, y a los esfuerzos del Poder Judicial para la eliminación de todo tipo de violencia y discriminación contra las mujeres. Las estadísticas que se presentan a continuación dan cuenta de algunos de los problemas de desigualdad de género que existen en el sistema de impartición de justicia del Estado de Nuevo León.

Como primer antecedente se tiene que en 2010, el 93 por ciento de las personas procesadas que se registraron en los juzgados de primera instancia del fuero común eran hombres. A su vez, en los delitos de violación, violencia familiar y



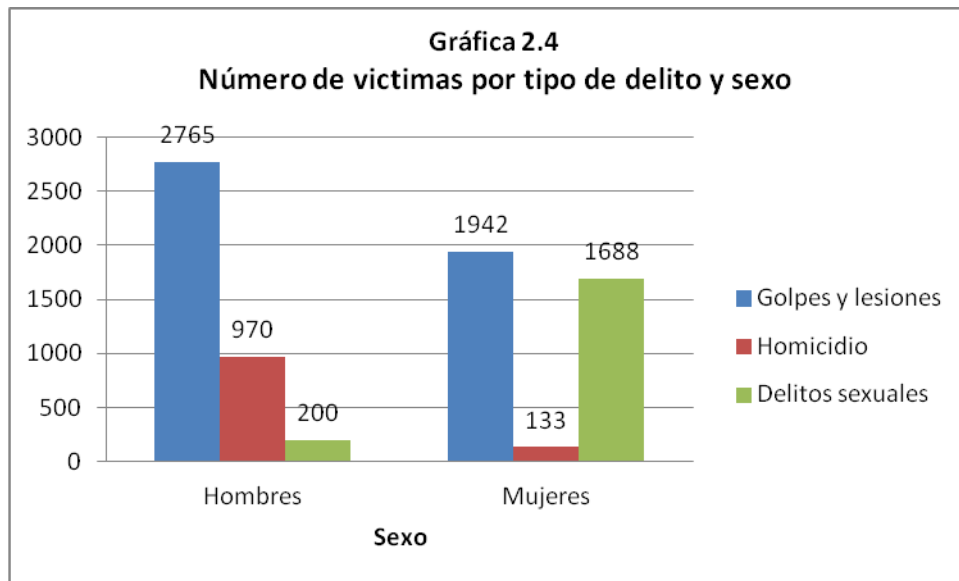
GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

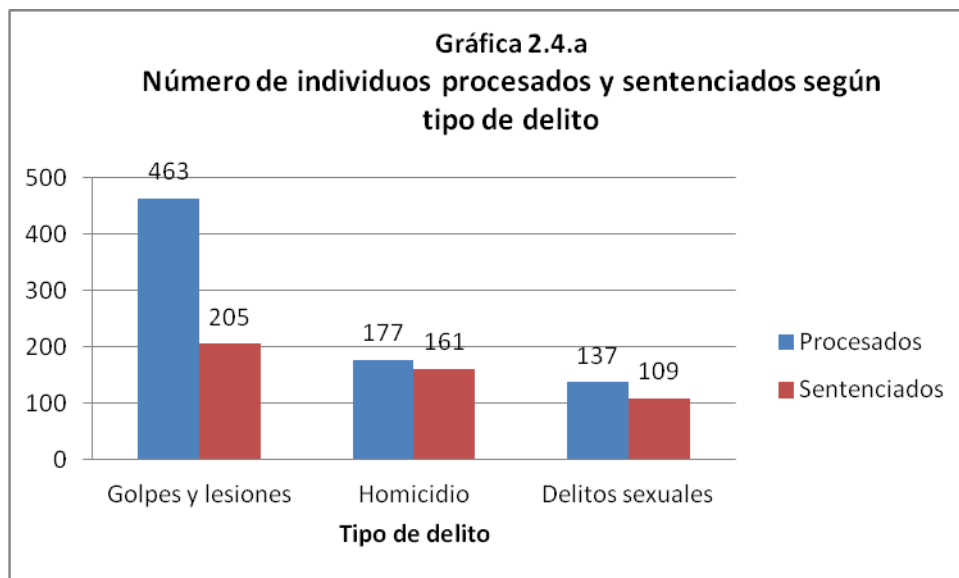
homicidio, hubo un predominio de los hombres con 99 por ciento, 97 por ciento y 94 por ciento respectivamente (INEGI, 2011e).

La gráfica 2.4 observa que en 2010 los delitos que fueron denunciados por las mujeres fueron principalmente golpes y lesiones (1942) y delitos de índole sexual (1688). El estado del acceso a la justicia para las mujeres se refleja en los delitos de mayor impacto como lo son los delitos sexuales, que a pesar de su alto número, presentan la menor cantidad de sentenciados (gráfica 2.4a).

Respecto a las sentencias pronunciadas en materia penal del fuero común, la gráfica 2.5 indica que en 2010 la gran mayoría de los casos de golpes y lesiones, violencia familiar, homicidio y delitos sexuales fueron resueltos a favor del acusado(a), en tanto que las sentencias condenatorias fueron de 20 por ciento en violencia familiar, sólo 15 por ciento para delitos sexuales, y alrededor de 10 por ciento para homicidios y golpes y lesiones, y porcentajes mínimos de sobreseimiento para los distintos delitos.



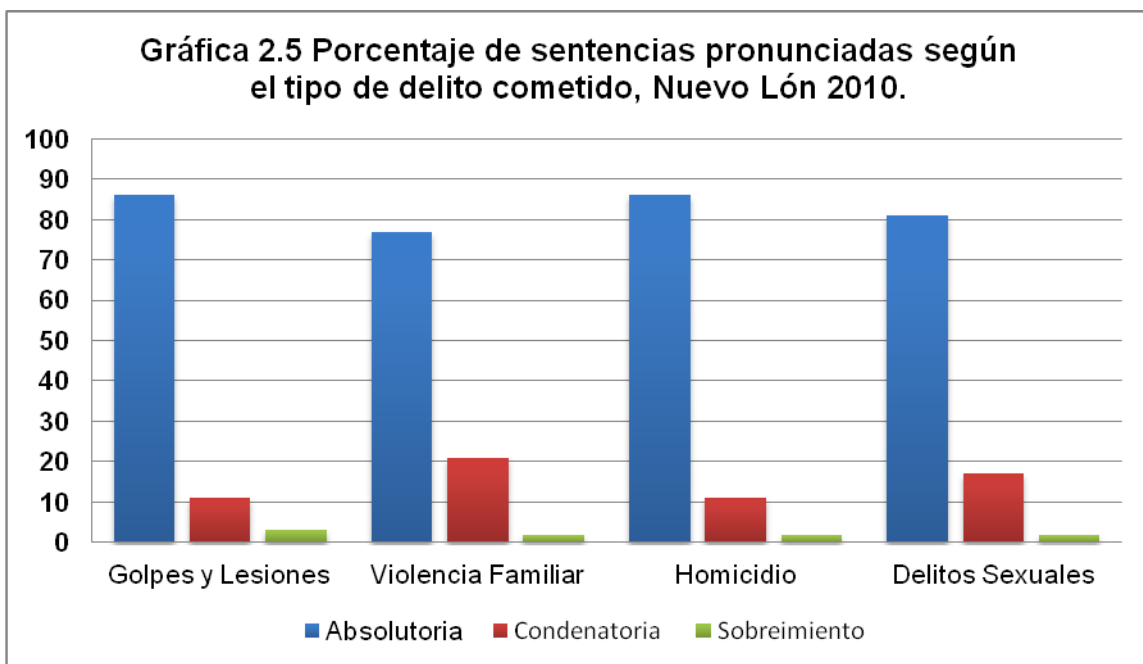
Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI, 2011c (Cuadro 8.12 y 8.13)



Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI, 2011c (Cuadro 8.12 y 8.13)

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Desde el punto de vista de género, las estadísticas muestran las dificultades en el desempeño del sistema judicial, en términos de tiempo y eficiencia en la persecución y sanción de los delitos en contra de la mujer. De esta forma, existen esquemas de desventaja para la población femenina, que se reflejan en el creciente número de delitos y los bajos niveles de condenas para los crímenes de mayor impacto para las mujeres.



Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI, 2011c (Cuadro 8.17).

Aunque en Nuevo León existe un importante avance legislativo en materia de equidad de género, sin embargo las estadísticas sobre impartición de justicia en el Estado dejan ver que, en el hacer del poder judicial todavía queda mucho camino por recorrer.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

2.2 Diagnóstico de Género de los Programas y Políticas del Poder Judicial

A nivel nacional, el Estado de Nuevo León está a la vanguardia en el proceso de armonización de la legislación relativa a la equidad de género, en relación a las leyes generales como La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Por tanto, el Gobierno de Nuevo León reconoce el acceso a la justicia como un derecho humano fundamental, que la ciudadanía ejerce como un derecho básico (Facio, 2000), el cual debe ser garantizado a través de un servicio público eficaz.

En este contexto, en este apartado se lleva a cabo un examen de los principales programas y políticas del Poder Judicial, en cuanto a su contenido respecto de la perspectiva de género, y a los efectos de sus resultados en mujeres y hombres.

2.2.1 Programas y Políticas del Poder Judicial

Para el análisis de los programas del Poder Judicial, en primero lugar se presenta una descripción de cada programa o política. Enseguida, en cada programa se analizan tres aspectos: objetivos, actividades y resultados esperados, impactos entre mujeres y hombres, y formas e instancias de inclusión. Además, también se analizan las opiniones de 10 personas que laboran el Poder Judicial, respecto a la perspectiva de género en los programas y políticas públicas que ofrece la



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

dependencia.¹² Además, para el análisis se usó el Informe 2011-12 de la dependencia, así como también información estadística publicada en su página oficial.

2.2.2 Objetivos, actividades y resultados de Programas y Políticas

El Poder Judicial del Estado de Nuevo León ha implementado la justicia restaurativa con la finalidad de resolver de forma pacífica los conflictos, y equilibrar los derechos entre víctimas e imputados. En esta nueva modalidad de aplicación del derecho, se da un viraje profundo en términos del paradigma tradicional de administración e impartición de justicia, ya que "el delito deja de ser preferentemente una violación del Estado y sus normas para convertirse en una violación de las personas y de sus relaciones" (Laurrari, 2005).

Acorde con el nuevo procedimiento oral, en materia de justicia familiar, en la entidad se crearon tres nuevos distritos judiciales con la finalidad de desconcentrar los juzgados familiares existentes. Según establece el Informe anual 2011-2012, con la creación del nuevo Juzgado de Ejecución Familiar Oral, Nuevo León está a la vanguardia en innovación judicial, ya que es el único tribunal con estas características, lo que permite que las resoluciones finales se concreten en

¹² Las entrevistas abiertas se realizaron en el mes de octubre de 2012 con base a una guía, con el objetivo de tener una perspectiva cualitativa del avance de la perspectiva de género en los programas y políticas que ofrece la dependencia, así como en la cultura institucional de la misma, y cuyo análisis se lleva a cabo en un apartado posterior.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

sentencias, con lo que se persigue el objetivo de la estabilidad de la familia, así como la protección de las personas más vulnerables.

2.2.2.1 Métodos Alternos para la Solución de Conflictos

La Ley de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Estado de Nuevo León¹³ establece la creación del Centro del mismo nombre, conocido por sus siglas como CEMASC. Su objetivo es promover los métodos de *Mediación* y *Conciliación* a través del diálogo respetuoso entre las partes, con el propósito de evitar que los procesos se judicialicen y radicalicen.

El informe anual del CEMASC reporta que durante el periodo se realizaron 1,878 solicitudes de mediación, 721 mediaciones, 439 convenios y más de 3,300 audiencias. Al revisar por materia las solicitudes de mediación se observa que las del orden familiar representaron poco más de 60 por ciento (1,204 casos), y las de índole civil constituyen un porcentaje mucho menor de 19 por ciento (357 casos). Sin embargo, el nivel de agregación de las estadísticas no permite saber a qué tipo de problemas familiares se refieren las solicitudes de mediación, ni tampoco las de tipo civil.

Por otra parte, el CEMASC cuenta con dos unidades con un mediador en cada una de ellas. Además, existe un Programa de Certificación de Mediadores/Conciliadores.

¹³ Publicada el 14 de enero de 2005 en el Diario Oficial del Estado de Nuevo León.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

El tema de la Mediación juega un papel central en las actividades del Poder Judicial, de tal manera que también se han establecido vínculos interinstitucionales a partir de este método alternativo. Por ejemplo, se tienen colaboraciones con el sector educativo tanto para campañas de promoción de la mediación dentro de las escuelas tales como “Mediación en tu escuela”, “Mediación Universitaria”, lo cual implica la aplicación del método a otras esferas de la vida social más allá de la familia. Además, el Centro cuenta con el proyecto Jornadas por la Paz, a fin de promocionar la mediación entre la población neolonesa, en el cual participaron 300 personas durante el periodo 2011-12.

La capacitación es un proyecto importante del CEMASC, por lo cual certifica a los egresados de la Maestría de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Universidad Autónoma de Nuevo León. El Centro capacita también a su funcionariado judicial, ya que alrededor de 36 personas son alumnos de posgrado. Además, de manera conjunta con la Universidad Metropolitana de Nuevo León tienen una sala de juicios orales en la que se realizan audiencias reales, lo cual es una característica vanguardista del Centro.

2.2.2.2 Centro Estatal de Convivencia Familiar

Con el objetivo de promover una cultura de solución pacífica de conflictos, se creó el Centro Estatal de Convivencia Familiar, el cual tiene una visión humanista a fin de cumplir mandatos judiciales como facilitar que los niños y niñas convivan con sus padres que no son sus custodios.

De acuerdo con información de la página oficial del Poder Judicial, la población objetivo del Centro son los y las menores y sus familias, y sus actividades se



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

llevan a cabo desde un enfoque multidisciplinario de la convivencia familiar con el objetivo de restablecer la armonía familiar.

El Centro brinda actividades de integración, convivencias supervisadas, entrega y recepción de los y las menores, asesorías en pensión alimenticia y evaluaciones psicológicas, entre otras. Además, también cuenta con un programa de capacitación continua que consiste en pláticas y talleres sobre temas como solución de conflictos, crianza compartida, ruptura de la pareja no de la familia, depresión, autoestima, familia, consecuencia del divorcio en los niños, etc. Sin embargo, estos talleres no consideran la perspectiva de género.

Según el informe anual, en el periodo 2011-2012 se atendieron a 42,000 personas, y las actividades más relevantes fueron las convivencias supervisadas, las terapias de integración, y la entrega – recepción de menores.

2.2.2.3 Proyecto Especial “Programa de Mediación y Atención Psicológica Itinerante”

Este programa se lleva a cabo con la participación de un mediador (CEMASC) y un psicólogo (Centro Estatal de Justicia Familiar), quienes acuden a los distritos fuera del área metropolitana. El objetivo del programa es facilitar a la población nuevoleonense el acceso a la justicia desde una lógica de acercamiento geográfico. De acuerdo con la postura oficial de la dependencia, este proyecto está en concordancia con el derecho a la justicia alternativa y representa un avance en justicia restaurativa. En relación a la perspectiva de género, el programa no contempla la atención a las necesidades diferentes de mujeres y hombres en el acceso a los centros itinerantes.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

2.2.3 Impactos en la igualdad de género, entre mujeres y hombres

El Poder Judicial del Estado de Nuevo León, en lo referente a la impartición de justicia, está avocado a implementar de forma progresiva y extensiva la justicia restaurativa a través de los métodos alternos, así como la práctica de la justicia oral. La entidad ha sido punta de lanza en lo relativo al nuevo Sistema de Justicia Penal Acusatorio Adversarial, así como en la puesta en marcha de los métodos alternos de solución de conflictos, iniciativa que se adelantó cuatro años a los cambios constitucionales en esta materia a nivel federal.

Desde la perspectiva de género la justicia restauradora se postula como una forma más efectiva de alcanzar objetivos tales como: a) censurar el comportamiento, b) protección de la víctima, c) reducción de la reincidencia y d) reintegración del infractor. Además, se considera a este sistema de mayor utilidad ya que idealmente no impone su lógica sino que atiende los deseos y necesidades de las víctimas (Esquinas, 2006).

La Mediación es un mecanismo básico de la justicia restauradora, el cual ha sido analizado desde el enfoque de género y se discute su pertinencia respecto al cabal cumplimiento de la justicia ante actos de violencia hacia las mujeres. Por ejemplo, Lurrari (2005) señala que tanto el sistema penal tradicional como la justicia restauradora se caracterizan por limitaciones para garantizar la erradicación de la violencia hacia las mujeres. En este sentido, se considera que los postulados de la justicia restauradora no incluyen la perspectiva de género tanto en los aspectos teóricos como prácticos de esta modalidad de administración de justicia.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

De acuerdo con Larrauri (2005), el reto para los operadores jurídicos radica en saber cuándo la justicia restauradora es (o no) apropiada, para qué tipo de ofensas o relaciones y, cuándo debe ser utilizada como sustituto de los tribunales o como sistema paralelo.

Maqueda (2006), afirma que la perspectiva de las mujeres debe necesariamente estar presente en la discusión social y jurídica que busca soluciones al problema de la violencia. Dice esta autora "son sus bienes más relevantes –su vida, su integridad, su libertad, su dignidad...- y no los de la familia en su conjunto los que están en juego, de modo que su defensa debe organizarse sobre la base de sus intereses personales".

Lo anterior es relevante debido a que en Nuevo León, los Métodos Alternos centran la atención en la familia y no en el bienestar y autonomía de las mujeres, de ahí la importancia de considerar la perspectiva de género en su diseño.

En general, a pesar del carácter vanguardista del Sistema Acusatorio Adversarial, los programas relativos a Métodos Alternos no dan cuenta de la incorporación conceptual y metodológica de la perspectiva de género en su diseño.

Por otra parte, las acciones que forman parte del Centro de Convivencia Familiar, en particular la convivencia entre padres e hijos, si bien expresan objetivos de lograr la armonía familiar y la resolución pacífica de conflictos, tampoco consideran el enfoque de género. Por tanto, las acciones del Centro debieran estar orientadas a la democratización de las relaciones familiares, es decir, a la



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

promoción de relaciones más equitativas entre padres e hijos, así como también entre los cónyuges.

Por último, el enfoque de género está ausente no solo respecto a lo familiar, sino también en materia civil, mercantil, penal y administrativa.

2.2.4 Formas e instancias de inclusión

La Ley Estatal de Planeación de Nuevo León establece la inclusión de la perspectiva de equidad de género en el proceso de planeación, diseño, implementación, evaluación y presupuestación de los programas y políticas de todas las dependencias y entidades estatales, sin embargo, en los programas aquí analizados no se hace explícita la perspectiva de género en los objetivos, acciones, estadísticas y resultados esperados.

En general, tanto en su normatividad como en su diseño y operación, los programas no presentan un diagnóstico que fundamente la necesidad de llevar a cabo políticas específicas para mujeres y hombres.

De acuerdo a los resultados que se presentan en el Informe 2011- 2012 del Poder Judicial, en lo que se refiere a los impactos en la igualdad de género, en mujeres y hombres, y que tienen que ver con las necesidades diferentes de cada sexo, las desigualdades entre mujeres y hombres en las áreas de intervención, éstos no se señalan en los programas, ya que los resultados se mencionan para la población atendida en general.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Los resultados no son desagregados por sexo, se presentan en general, por ejemplo se reporta cobertura de programas en términos de número de personas, talleres, proyectos, pero no se detalla si se trata de hombres o mujeres, ni tampoco existe referencia al grupo de edad que representan.

El lenguaje es neutral, no se especifica si es masculino o femenino, y con frecuencia las personas se encuentran inmersas en otra categoría social como familia y población. Asimismo, mujeres y hombres se presentan en forma general cuando se habla de padres de familia, y se usa el término de menores para referirse a los niños y niñas.

En suma, no se especifican a los actores sociales identificados, y los tópicos no hacen referencia específica a necesidades de mujeres y hombres. Todo lo anterior refleja que, no obstante que los discursos de género inscritos en los planes y programas estatales, así como en la normatividad, la perspectiva de género todavía no ha sido transversalizada en el Poder Judicial, por lo que es probable que las desigualdades de género persistan en la impartición de justicia.

Por tanto, se justifica la necesidad de que el Poder Judicial cuente con su propio Programa de Igualdad, a fin de promover la incorporación de la perspectiva de género en políticas y acciones que hagan efectiva la equidad tanto para las mujeres como para los hombres en las oportunidades y los beneficios de la impartición de justicia.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

2.3 Diagnóstico de la Cultura Institucional en el Poder Judicial

De acuerdo con Incháustegui y Ugalde (2006:10), la discriminación hacia las mujeres tiene vigencia en las instituciones en la medida en que éstas permiten prácticas discriminatorias en el plano personal. Dichas conductas se traducen en menores oportunidades de crecimiento laboral para las mujeres y también, en el impedimento de su participación o integración en procesos organizativos o pragmáticos.

“Esto significa que las instituciones traslucen y traducen prácticas que legitiman o cuando menos hacen aceptables, por la mayoría de quienes en ellas laboran -incluidas las propias mujeres-, una serie de prácticas que discriminan al género femenino tanto de los cargos y funciones más elevadas, como de ciertos ordenamientos organizativos y pragmáticos.” (Incháustegui y Ugalde 2006:10).

Por lo tanto, uno de los objetivos del Poder Judicial debe ser lograr que haya condiciones de igualdad de género entre su personal. Para cumplir con este objetivo es necesario impulsar acciones para transversalizar la perspectiva de género en la administración e impartición de justicia. De particular importancia es la capacitación del personal en el respeto a los derechos humanos, y en justicia con perspectiva de género.

El Programa de Cultura Institucional, elaborado por el Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León, establece una serie de acciones consideradas



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

fundamentales para lograr espacios de igualdad entre los servidores públicos, éstos, a su vez, deberán tener un impacto positivo en la atención que ofrecen a la ciudadanía. Los criterios que enmarcan dichas acciones abarcan la revisión de las condiciones de igualdad tanto hacia dentro de la institución en cuanto a programas y políticas:

1. Existencia de una política en materia de igualdad de género en las instituciones.
2. Impacto en los usuarios.
3. Resultados clave.

Así como también, al interior de la dependencia, en lo referente a la cultura institucional:

1. Equilibrio de género en el personal así como sus condiciones laborales.
2. Alianzas, coordinación intersectorial y recursos congruentes a la política de igualdad.
3. Impacto en el personal.
4. Vigilancia de condiciones de igualdad en los procesos.

En virtud de lo anterior, en esta sección se analiza la situación de la cultura institucional en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León. Aunque la Administración Pública Estatal llevo a cabo el Diagnóstico de las Condiciones Prevalcientes de Igualdad y Discriminación (IEMujeres, 2010), el Poder Judicial todavía no ha llevado a cabo este ejercicio. De ahí que no se cuente con



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

información estadística que nos permite analizar cuál es la situación de igualdad y discriminación dentro de la institución.

En lo que se refiere al Poder Judicial del Estado de Nuevo León, el análisis de la cultura institucional está basado en entrevistas abiertas llevadas a cabo con una muestra intencional del personal que labora en la dependencia. De esta forma, se entrevistó a 10 personas que ocupan posiciones en niveles ejecutivos, administrativos y operativos. Aunque este análisis no es generalizable a todo el funcionariado del Poder Judicial, es indicativo de tendencias en cuanto a la cultura de género en la institución. Por último, para analizar las condiciones laborales del personal se tomó en cuenta información extraída del portal de transparencia del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

2.3.1 Conocimientos y actitudes

De acuerdo con las entrevistas realizadas con personal del Poder Judicial, destaca el desconocimiento acerca de la perspectiva de género, así como del tipo de políticas que se pueden implementar para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres. Es decir, el funcionariado entrevistado desconoce los conceptos básicos sobre el enfoque de género, como lo es el concepto de género en sí, ya que al definirlo hicieron referencia a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. En lo que respecta a la equidad de género, las personas entrevistadas hicieron alusión al concepto que define la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nuevo León pero no especificaron su contenido.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

2.3.2 Condiciones de Igualdad y Discriminación

2.3.2.1 Igualdad de Oportunidades

En cuanto a las condiciones de desigualdad y discriminación, de las entrevistas realizadas también destaca que los y las funcionarias reconocen las desigualdades de género, sin embargo para estas personas este no es un problema de su organización. De esta forma, se invisibiliza el problema y consideran que no es algo importante de atender. Esta y otras estrategias de resistencia a la perspectiva de género obscurecen la desigualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, las personas entrevistadas en el Poder Judicial consideran que en su área laboral no existe desigualdad entre los sexos ya que el trabajo se distribuye de acuerdo a las capacidades y el desempeño de las personas, discurso que oculta las diferencias de género y la posible discriminación.

Además, para las personas entrevistadas, dentro del Poder Judicial la mujer y el hombre tienen las mismas responsabilidades y gozan de los mismos beneficios ya que, todo se hace de acuerdo con lo establecido en los reglamentos y cualquier inconformidad se resuelve a través de los departamentos correspondientes; primero con el titular del departamento, después con el Consejo de Judicatura y finalmente con Recursos Humanos.

Al parecer, la relación directa que hay entre las actividades que se desarrollan en este organismo y el marco jurídico-normativo, fomenta que el personal tenga plena conciencia sobre la igualdad entre hombres y mujeres; en consecuencia, cuando se les cuestionó sobre experiencias de desigualdad, discriminación u



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

hostigamiento los entrevistados afirmaron tener conocimiento sobre la legislación y una conducta completamente apegada a ella.

A pesar de lo anterior, un par de personas entrevistadas manifestó que existe un grado de discriminación "no-intencional" hacia la mujer, ya que consideran que todavía no es posible considerar a la mujer igual que al hombre debido a tradiciones culturales. Estas percepciones reflejan que la discriminación parece estar latente en las interacciones entre el personal, en el sentido de "conductas no-conscientes de la sociedad" que se infiltran en la institución. Además, quienes percibieron esta situación afirmaron que se trata de la presencia residual de "valores tradicionales" y que, era cuestión de tiempo lograr que éstos se disipen por completo.

Según una de las personas entrevistadas, a través del tiempo la mujer se ha incorporado a ciertos campos donde, tradicionalmente, solo el hombre tenía acceso. No obstante, esta misma persona atribuye a las mujeres atributos tales como responsabilidad, disciplina, organización y eficiencia. Este tipo de opiniones refleja la persistencia de estereotipos de género a partir de los cuales se perpetúa que las mujeres sean evaluadas a partir de cualidades socialmente atribuidas al sexo femenino.

En lo que se refiere a la forma de vestir, en el Convenio de Prestaciones Sociales y Económicas 2012-2013 del Sindicato Único de Servidores Públicos del Estado, al cual está afiliado el personal del Poder Judicial, la cláusula segunda establece que se proporcionará uniformes al personal femenino secretarial sindicalizado, así como también al personal femenino de intendencia; en tanto que para los



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

varones se establece el uso de uniforme cuando sus actividades así lo requieran, además de que también se les proporciona botas o zapatos, y chamarras en tiempo invernal.

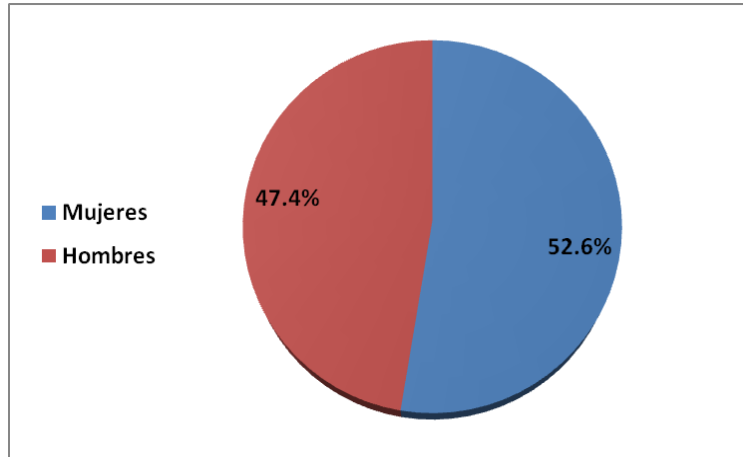
Sin embargo, en los relatos de las entrevistas abiertas no hubo referencia al uso de uniformes en relación al tipo de actividad pero si a una reglamentación acerca de la forma en que las mujeres deben de vestir para no llamar la atención, alusión que no se hizo respecto de los hombres. En general, este control, ya sea formal o informal, sobre la forma de vestir constituye una forma de discriminación hacia las mujeres.

2.3.2.2 Administración de los Recursos Humanos

Personal del Poder Judicial del Estado por ámbito laboral y sexo

Del total de las 2,174 personas que laboran en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, el 59.9 por ciento corresponde al ámbito jurisdiccional y el 40.1 por ciento al ámbito administrativo. En cuanto a sexo, el 52.6 por ciento son mujeres y el 47.4 por ciento son hombres.

Gráfica 2.6. Distribución del personal del Poder Judicial por sexo



Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

De la distribución por sexo del personal del Poder Judicial del Estado, se observa una cierta paridad numérica dentro de la institución. Es decir, casi igual porcentaje de mujeres y hombres. Sin embargo, la paridad numérica no implica igualdad de oportunidades.

En cuanto a la distribución por sexo en el ámbito jurisdiccional y administrativo, se encontró una representación ligeramente mayor de mujeres en las actividades jurisdiccionales (54.4 por ciento de mujeres y 45.6 por ciento de hombres), así como una paridad numérica en las actividades administrativas (49.8 por ciento de mujeres y 50.2 por ciento de hombres), como se muestra en cuadro 13.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

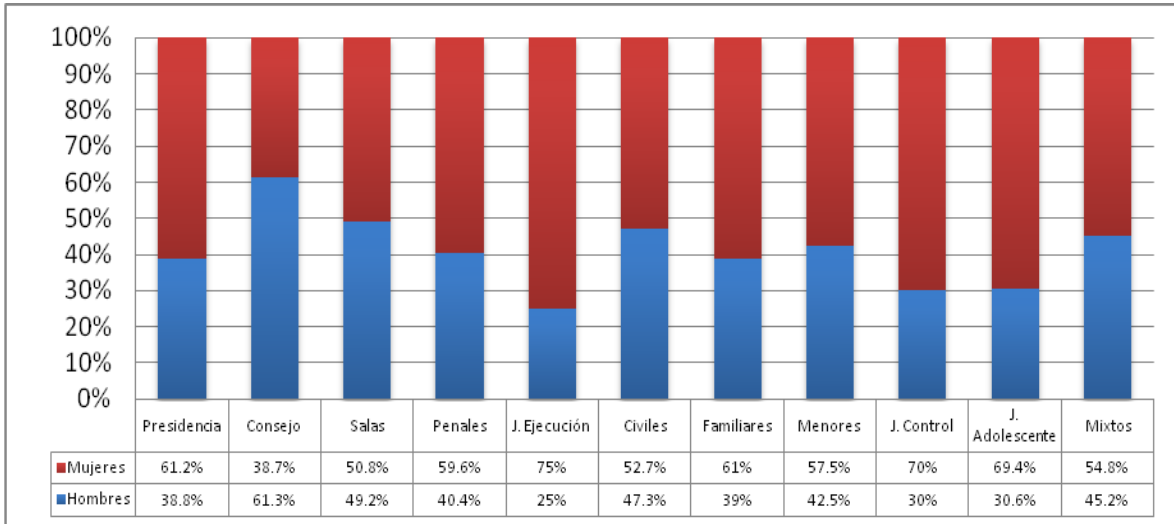
Cuadro 13 Distribución del personal de Poder Judicial por sexo en los ámbitos jurisdiccional y administrativo

| Sexo | Jurisdiccional | Administrativo |
|---------|----------------|----------------|
| Mujeres | 54.4% | 49.8% |
| Hombres | 45.6% | 50.2% |
| Total | 100.0% | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Por otra parte, el Poder Judicial del Estado, se encuentra organizado en Presidencia, Consejo de la Judicatura, Salas, Juzgados Penales, Juzgados de Ejecución, Civiles, Familiares, Menores, Juzgados de Control, Justicia Adolescente y Mixtos. En la gráfica 2.7 se observa que las mujeres tienen una amplia participación en las actividades y funciones del Poder Judicial del Estado. Sin embargo, es necesario observar qué actividades realizan las mujeres en las distintas áreas y si tiene acceso a los puestos de toma de decisiones, a los trabajos mejor remunerado, así como a las actividades con mayor valor social.

Gráfica 2.7. Distribución del personal del Poder Judicial por sexo y área de trabajo



Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

En el ámbito jurisdiccional, se encontró que el Pleno del Tribunal Superior de Justicia se encuentra integrado por dieciséis Magistrados, de los cuales cuatro son mujeres, que corresponde al 26.6 por ciento, y once son hombres, 73.4 por ciento. Sin embargo, la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Nuevo León se encuentra ocupada por una mujer. Situación similar de predominio masculino también ocurre en el caso de las Secretarías Generales de Acuerdos, pues las dos plazas disponibles en la Presidencia del Tribunal Superior del Justicia del Estado, se encuentran ocupadas por hombres. Se enfatizan estas cuestiones, puesto que estas son las áreas de mayor poder dentro de las actividades jurisdiccionales, y correlativamente es donde se encuentra una menor participación de las mujeres.

Por otra parte, en lo relativo a los juzgados, se encontró que el 39.05 por ciento son mujeres, mientras el 60.9 por ciento son hombres. Incluso, las mujeres cuentan con una representación más cercana a la media en funciones jurisdiccionales relacionadas con los estereotipos de género, como es la materia familiar. También se encontró una paridad del 50 por ciento entre mujeres y hombres en los Juzgados Menores. Sin embargo, en la materia Civil y Penal existe una sub-representación de las mujeres como juezas, ya que de un total de 23 plaza, sólo 8 mujeres son juezas civiles; y de un total de 19 plazas, sólo 4 mujeres son juezas penales.

Cuadro 14 Distribución del personal por sexo y ocupación en el trabajo en el ámbito jurisdiccional del Poder Judicial

| | Mandos superiores | Mandos medios | Otro personal |
|------------------|--------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| | Magistraturas y juzgados | Secretarías Generales y de juzgado | Otro Personal jurisdiccional |
| Mujeres | 37.19 % | 57.43 % | 53.13 % |
| Hombres | 62.81 % | 42.57 % | 46.87 % |
| Total porcentual | 100 % | 100 % | 100 % |

Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

De manera general, dentro de las funciones jurisdiccionales la participación de mujeres y hombres en los puestos de mayor rango se encuentran distribuidos según se muestra en el cuadro 14. Se observa que conforme aumenta el rango y



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

el nivel de decisión de los cargos, hay una menor proporción de mujeres, lo cual refleja la existencia de normas no escritas, que dificultan o impiden a las mujeres a acceder a puestos de decisión. Esta situación es más clara en la integración del Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Estado, así como en la titularidad de los juzgados. Aunque la participación mujer/hombre se equilibra en los cargos medios como Secretarías Generales y de Juzgado, como se aprecia en el cuadro 14.

En el ámbito administrativo, se encontró que el Consejo de la Judicatura se encuentra integrado por seis cargos de Dirección, de los cuales dos son mujeres y cuatro son hombres. Sin embargo, en la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia, se encontraron tres cargos de Dirección, los cuales en su totalidad se encuentran ocupados por hombres. Asimismo, la Contraloría Interna está a cargo de un hombre. Se destaca que estas áreas son las de mayor poder dentro de las actividades administrativas, y correlativamente es donde las mujeres tienen menor participación.

Cuadro 15 Distribución del personal por sexo y posición en el trabajo en el ámbito administrativo del Poder Judicial

| | Mandos superiores | Mandos medios | Mandos medios |
|---------|---------------------------|---------------------------------|--|
| | Contraloría y Direcciones | Coordinaciones y Subdirecciones | Administraciones, Jefaturas y encargos |
| Mujeres | 20 % | 58.8 % | 24 % |
| Hombres | 80 % | 41.2 % | 76 % |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Se observa que conforme aumenta el rango y el nivel de decisión de los cargos hay una menor participación de mujeres. En el siguiente nivel de puestos de toma de decisiones se encuentran 16 Coordinaciones, así como la Subdirección de Métodos Alternos, adscritas tanto a la Presidencia como al Consejo de la Judicatura. De estos puestos 58.8 por ciento son ocupados por mujeres, y el 41.2 por ciento por hombres.

La distribución de hombres y mujeres dentro de las funciones administrativas del Poder Judicial se muestra en el cuadro 15. Existe una cierta relación paritaria en los mandos medios con mayor rango y nivel de decisión. Sin embargo, aunque la participación femenina se equilibra en los cargos medios referentes a Coordinaciones y Subdirecciones, en número absolutos son sólo 17 puestos; mientras que los mandos medios con menor rango y nivel de decisión, son en total 75 puestos, lo cual muestra un desbalance para las mujeres.

Por lo que corresponde a los cargos de asistentes, auxiliares y secretarías, los mismos se distribuyen como se muestra el cuadro 16. Se observa que en los cargos de asistente y auxiliares administrativos existe una tendencia de un mayor número de hombres (12 por ciento más) que de mujeres, lo cual contrasta con la contratación exclusiva de mujeres en el cargo de secretaria. En este mismo tenor, se encontró que todos los cargos se encuentran denominados en masculino, salvo el de "secretaria" que correlativamente es el único puesto que se encuentra ocupado exclusivamente por mujeres. Lo anterior refleja que puede existir una tendencia a asignar los puestos conforme estereotipos de género. Esta situación destaca la conveniencia de analizar las ocupaciones en forma desagregada, a fin de mostrar las diferencias en el tipo de actividades que realizan mujeres y hombres, más allá de la denominación del puesto.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Por otra parte, de acuerdo con las entrevistas realizadas con personal del Poder Judicial, las y los entrevistados perciben que los hombres y las mujeres trabajan por igual y en los mismos horarios, así como también participan por igual en la selección del personal y los ascensos laborales. Una de las mujeres entrevistadas explica lo anterior como: “un ambiente de equidad independientemente del género con que nosotros hayamos nacido”. lo cual sugiere una perspectiva ciega al género.

Cuadro 16 Distribución por sexo en cargos operativos en el ámbito administrativo

| | Asistentes | Auxiliares | Secretarias |
|---------|------------|------------|-------------|
| Mujeres | 43.86 % | 43.75 % | 100 % |
| Hombres | 56.14 % | 56.25 % | 0 % |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Para las personas entrevistadas, la asignación de puestos y promociones depende enteramente de las capacidades y habilidades del personal, y no de su género (que en este caso es interpretado como la diferencia biológica, y no como relaciones de poder entre mujeres y hombres). Estas percepciones que presumen igualdad entre los géneros, no toman en cuenta las condiciones desiguales en que las mujeres y los hombres acceden a las oportunidades, y que la igualdad de trato y oportunidades debe asegurar que ambos sexos puedan competir con los mismos recursos y en igualdad de circunstancias a los puestos y promociones.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

En particular, hubo algunos entrevistados que consideraron que dado que la Licenciatura en Derecho era una carrera tradicionalmente masculina, solo en forma reciente se empieza a equilibrar la asignación de puestos de mando entre mujeres y hombres. La asignación del puesto de Magistrada Presidente a una mujer es considerado, por las personas entrevistadas, como un indicador positivo de avances en la igualdad de género dentro de la institución.

Respecto a las prestaciones se identificaron varias diferencias entre mujeres y hombres. Las mujeres cuentan con garantía a la protección de sus derechos laborales durante el embarazo, parto y puerperio, a través de la licencia de maternidad. Además, las mujeres no pueden registrar a sus cónyuges en el ISSSTELEÓN, y ellas se jubilan cinco años más temprano que los hombres.

El análisis de la nómina del mes de septiembre muestra que de las mujeres empleadas en Presidencia sólo 61 por ciento recibieron estímulos económicos además de su sueldo base; en cambio, 90 por ciento de los hombres recibieron estímulos económicos por el mismo concepto. De igual manera, al revisar la nómina de los empleados del Consejo de Judicatura se observó que, 78 por ciento de los hombres recibieron estímulos, 15 por ciento más que las mujeres, lo que da cuenta de las condiciones desiguales en que ellas laboran respecto de los hombres.

2.3.2.3 Conciliación del trabajo y la familia

Para las personas entrevistadas en el Poder Judicial, desde que la actual Presidenta Magistrada tomó el cargo, se han impulsado diferentes acciones para



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

favorecer la vida familiar de los empleados de la institución tales como la reglamentación de un horario de salida para el funcionariado de la dependencia, ya que se estableció como hora máxima de salida las 19 horas. Varias personas entrevistadas hicieron alusión a esta política como una medida de apoyo a las familias, afirmando que es una manera efectiva para fomentar que los padres y madres de familia pasen tiempo de calidad con sus hijos. Además, Una de las acciones más citadas fue la celebración del día del padre.

Por su parte, el Convenio de Prestaciones Sociales y Económicas del Sindicato Único de Servidores Públicos del Estado considera una política de flexibilidad horaria respetando las horas extra pero conminando a las partes a su reducción mínima por cuestiones de austeridad. Sin embargo, dicha flexibilidad horaria está orientada a la mejor administración de las horas de trabajo, y aprovechamiento de los recursos humanos, y no a facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y personales de las y los servidores públicos sindicalizados, como es el caso del personal que labora en el Poder Judicial. Lo anterior destaca la necesidad de establecer políticas de conciliación entre el trabajo y la familia, así como de una división sexual del trabajo más equitativa entre los y las trabajadoras de la institución.

Si bien no existen políticas formales que promuevan el equilibrio de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, en su mayoría, las personas entrevistadas consideran que el funcionariado de la dependencia goza de flexibilidad pues se les permite atender emergencias familiares cuando así se requiere. No obstante, los varones entrevistados precisaron en sus respuestas que, en el caso de los hombres, esto se daba cuando sus esposas no podían



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

atender a los hijos –ya sea en un evento escolar o con el doctor. Lo anterior refleja la mayor responsabilidad que las cónyuges de este grupo de entrevistados tiene en el cuidado de los hijos, pero también ofrece indicios de un cambio potencial en el reparto del trabajo de los cuidados entre mujeres y hombres, cuando las instituciones proporcionan a sus empleados facilidades para atender las responsabilidades familiares.

En lo que se refiere al cuidado infantil, el personal del Poder Judicial cuenta con un apoyo para el pago de guardería. Además, el Convenio sindical establece la prestación del servicio de Jardín de Niños y Estancia a los Servidores Públicos. Sin embargo, al parecer no todas las dependencias del gobierno estatal cuentan con guardería propia. En el convenio 2012-2013 el sindicato acuerda la construcción de una guardería para servidoras y servidores públicos, con el apoyo del Estado, para que el servicio de guardería se brinde en instalaciones propias.

2.3.2.4 Cultura de Igualdad y Prevención de Violencia

En lo que respecta a la cultura de igualdad, las y los entrevistados explicaron que en el Poder Judicial no hay lugar para la desigualdad y/o discriminación dado que existe un conocimiento y apego total a la legislación nacional y estatal. No obstante, de la revisión del código de ética, los valores éticos de los funcionarios públicos y la Ley Orgánica del Poder Judicial se encontró que, el principio de la no discriminación no está incluido en esta normatividad. La única referencia es a la imparcialidad, un valor humano relacionado pero, que se incluye como un elemento constitutivo de la calidad en el servicio.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

En lo manifestado por el personal entrevistado se hace evidente la percepción de que la desigualdad es algo ajeno al Poder Judicial, que más bien se da en los hogares de quienes asisten a solicitar atención en la institución. Se asume la igualdad en términos jurídicos, sin embargo no se llevan a cabo acciones para asegurar que ésta tenga vigencia constante en todos los procesos y procedimientos de este organismo.

Todas las personas entrevistadas refirieron que no existe una Unidad de Género dentro del Poder Judicial, y que no conocen ninguna normatividad dentro del organismo que se relacione al tema de la equidad de género. Aunado a lo anterior, uno de los entrevistados aseguró que la falta de acciones afirmativas se explicaba por la ausencia de la desigualdad entre el personal del Poder Judicial, es decir, se considera que estas acciones no son necesarias. En este sentido, el discurso del personal (operativo y directivo) parece estar cegado al género, y refleja desconocimiento sobre la perspectiva de género. Las personas entrevistadas también comentaron que no se han llevado a cabo campañas de concientización del personal sobre la discriminación y la violencia de género, el acoso sexual y el hostigamiento laboral.

2.3.2.5 Prevención del Hostigamiento laboral y el Acoso Sexual

En lo que se refiere a las políticas contra el hostigamiento y el acoso sexual dentro del Poder Judicial, las personas entrevistadas identificaron al titular del departamento como el responsable de denunciar ante el Consejo de la Judicatura la presunta comisión de una falta de esta naturaleza. Sin embargo, no se encontró un documento donde se establezcan formal y explícitamente las políticas y pasos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

a seguir ante estas situaciones. Además, cuando se preguntó al funcionariado entrevistado si sabían de alguna situación de esta naturaleza, contestaron en forma negativa. Por último, los entrevistados señalaron que la política de igualdad de género está a nivel discursivo dado que, actualmente no se llevan a cabo programas o acciones para asegurar la igualdad de género, la prevención del hostigamiento laboral y el acoso sexual.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

CAPÍTULO 3

PROGRAMA DE IGUALDAD EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

Introducción

El Programa de Igualdad en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, tiene por objetivo central la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del Poder Judicial del Estado de Nuevo León. Este objetivo orienta al Programa en dos vertientes: alcanzar la igualdad de oportunidades de la población neolonesa en el acceso a la justicia, y corregir las desventajas que afectan a las mujeres que forman parte del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial.

Para alcanzar estos objetivos, el Programa responde al marco jurídico y normativo internacional, nacional y del Estado de Nuevo León en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad de género y no discriminación, así como con los ordenamientos sobre programación y presupuesto que guían al Poder Judicial del Estado. Asimismo, los objetivos generales, las estrategias y líneas de acción dirigidas a corregir las desigualdades que afectan a las mujeres en el quehacer cotidiano de su labor, se encuentran sustentadas en el Diagnóstico de Equidad de Género en el Poder Judicial. Este diagnóstico presenta el panorama sobre la situación de la población de Nuevo León en materia de acceso a la justicia, así como de los programas y la cultura institucional al interior de la institución.

De esta manera, el Programa se estructura en tres partes. En la primera se desarrollan los principios rectores que guían su implementación, así como su visión y misión. En la segunda parte, se presentan los Objetivos generales de las



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

políticas de acceso a la justicia con perspectiva de género y de la cultura institucional para la igualdad. De estos se derivan los objetivos estratégicos, los cuales a su vez se acompaña de la estrategia a seguir, así como el conjunto de acciones concretas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la justicia en la entidad. En la tercera parte, se propone un mecanismo de seguimiento y evaluación a fin de conocer los avances, y dar resolución a las dificultades que se presenten en su operación. Los indicadores fueron diseñados para evaluar cada vertiente del Programa, en alineación con las acciones derivadas de las estrategias y objetivos.

Principios Rectores

El presente Plan de Igualdad suscribe el marco general de derechos humanos de las mujeres y se rige por los principios rectores que se describen a continuación¹⁴.

Acceso a la justicia

El acceso a la justicia es un derecho humano que involucra tanto el deber estatal de proveer un servicio público, como el ejercicio por los habitantes de ese Estado, de un derecho. Como derecho humano, el acceso a la justicia es un servicio público que el Estado debe garantizar a todos los habitantes de su territorio sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

¹⁴ Con algunas excepciones, las definiciones están basadas en el Glosario de Género, INMUJERES, 2003.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Derechos humanos de las mujeres

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y que son reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La Constitución Mexicana, en el capítulo de garantías individuales, reconoce el derecho de toda persona independientemente de su sexo, religión, opinión política o cualquier otra circunstancia a gozar de sus derechos fundamentales.

La importancia de estos derechos radica en su fin de proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. Los derechos humanos son universales, inherentes a las personas, indivisibles, e históricos porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos de sus derechos frente al abuso del poder público.

En este contexto, los derechos humanos de las mujeres se refieren a la desventaja histórica con que ha sido reconocido el estatus jurídico y ontológico de las mujeres. Cuando los derechos humanos se consolidaron en el siglo XVIII, las mujeres eran reconocidas con "una naturaleza distinta" de la de los hombres, dando lugar a un doble parámetro para definir los derechos humanos de mujeres y hombres, y abriendo una brecha que las mujeres han tenido que cerrar a través de una serie de conquistas. Salinas (citada por Inmujeres, 2007:41) alude a la connotación que los derechos de todos adquieren cuando quieren ejercerlos las mujeres, ya que su condición las lleva a ese ejercicio en situación de desigualdad.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo".

La Convención para Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres, y da expresión jurídica a la búsqueda de igualdad plena al reformular el concepto de discriminación y determinar las responsabilidades del Estado para su garantía y protección.

En relación al Plan de Igualdad que aquí se presenta, el respeto a los derechos de las mujeres está fundamentado en el respeto irrestricto a los derechos humanos, y en la igualdad entre las mujeres y los hombres, y por lo tanto es necesario garantizar la protección de sus derechos, así como de la igualdad de oportunidades en el acceso a los bienes y servicios que ofrece la Secretaría.

Libertad y autonomía de las mujeres

El principio de autonomía refiere en general a la capacidad de las personas para determinarse a sí mismas, incluye la no dependencia y libertad para crear criterios propios de decisión y actuación.

La autonomía está ligada al empoderamiento femenino, siendo uno de sus principales indicadores la capacidad para realizar actividades y tomar decisiones sin consentimiento de los otros, especialmente de los hombres. Además, la autonomía femenina está asociada a la independencia económica y a la existencia de normas culturales que promueven formas alternativas de ser y comportarse.

En general, se reconocen cuatro indicadores de la autonomía femenina:

- a) Influencia real en decisiones de la familia y de la propia vida



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

- b) Libertad de movimiento y de interacción con el mundo exterior
- c) Libertad para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos
- d) Autodeterminación económica y social

No discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 4to., define el término como “toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil, preferencia sexual o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos, y la igualdad real de oportunidades de las personas”. Esta definición coincide con la de la CEDAW, que además establece que la discriminación puede darse en las esferas política, social, económica, cultural, civil o cualquier otra. Así mismo, la discriminación puede darse en ámbitos públicos como el laboral, y privados como el doméstico. En el ámbito público es de destacar la ceguera de género de las políticas públicas que carecen de acciones específicas para lograr la equidad de género.

Por tanto, la No Discriminación hace referencia a garantizar el respeto de la diversidad basada en las diferencias de origen étnico, de género, de edad, de capacidades diferentes, de condición social, de religión, de opiniones, de preferencias sexuales, de estado civil, con el propósito de lograr un desarrollo con equidad y respeto a las diferencias.

Al respecto de las políticas públicas, a las que refiere el presente Plan en particular, es importante destacar la no discriminación a través de las acciones



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

afirmativas, denominadas también discriminación inversa o positiva. Se trata de disposiciones de carácter legal y político que tienen por objetivo erradicar las condiciones de discriminación de que han sido víctimas las mujeres.

Equidad de género

La equidad es un principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. De ahí que ambas dimensiones se conjuguen para dar origen al concepto de equidad como "igualdad en las diferencias", lo que implica una ética que obliga a la sociedad a ocuparse de las circunstancias y contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizar sus propósitos de vida de acuerdo a sus diferencias. Ejes fundamentales de la equidad son el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Por tanto, la equidad de género busca el reconocimiento de que tanto las mujeres como los hombres deben de tener igualdad de oportunidades, así como los mismos derechos, con base al reconocimiento de sus diferencias con el propósito de que realmente todas las personas puedan hacer ejercicio de los mismos.

Debida diligencia

Se refiere a la obligación de las personas que tienen la calidad de servidores públicos de las distintas dependencias estatales de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las mujeres, y el acceso a los bienes y servicios que ofrecen las instancias gubernamentales.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

VISIÓN

Lograr que, a partir del reconocimiento de las desigualdades reales entre mujeres y hombres, la incorporación progresiva de la visión de la perspectiva de género en las actividades cotidianas del Poder Judicial, lleve a su institucionalización dentro de la planeación estratégica, programas y acciones del sector.

MISIÓN

Incorporar de forma transversal el enfoque de género en los programas y políticas públicas del Poder Judicial; así como en la propia cultura institucional y estructura organizacional de la dependencia para disminuir las brechas de desigualdad y la discriminación entre mujeres y hombres, en el acceso a la justicia.

OBJETIVO GENERAL

Transversalizar la Política de Equidad de Género de manera prioritaria y sustantiva en todo el quehacer del Poder Judicial, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación de género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración e impartición de justicia, y en el funcionamiento interno de la dependencia.



Gobierno
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

3.1 POLÍTICAS PÚBLICAS DE ACCESO A LA JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El presente Programa está orientado por los Objetivos Estratégicos del Programa Programa Estatal para la Equidad 2010-2015 en lo que a las atribuciones del Poder Judicial compete y pretende contribuir a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades.

Objetivo General

Incorporar de manera progresiva la perspectiva de género en el diseño, planeación, ejecución y evaluación de los programas y políticas a cargo del Poder Judicial, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación de género en, en el servicio público de la impartición de justicia, y en el funcionamiento interno del Poder Judicial.

Objetivos Específicos

Diseñar estrategias y acciones que incorporen de manera transversal la visión de género en la planeación, implementación y evaluación de los programas y políticas sociales del Poder Judicial, a fin de garantizar el ejercicio pleno de la igualdad de oportunidades en el acceso y destino de los servicios que la Secretaría ofrece a los ciudadanos.

1. Fortalecer el compromiso del Poder Judicial con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la atención oportuna a las situaciones de



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

desigualdad de género detectadas en el diagnóstico de los programas y políticas de la dependencia.

2. Promover que programas y políticas sociales incluyan el principio de equidad de género en la normatividad que las rige.
3. Fomentar buenas prácticas y una cultura de diligencia por parte de los servidores públicos, a fin de que las personas puedan acceder a la justicia en igualdad de oportunidades y con respeto a sus derechos.
4. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la proyección presupuestal de programas y políticas públicas del Poder Judicial.
5. Impulsar los mecanismos de coordinación interinstitucionales necesarios para garantizar el principio de equidad de género en los programas y políticas públicas del Poder Judicial.

Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo Estratégico 1

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de los programas y políticas del Poder Judicial a fin de garantizar a la ciudadanía la igualdad de oportunidades en la impartición de justicia.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Estrategia

Transversalizar la perspectiva de género en los sistemas de planeación y seguimiento de los programas y políticas del Poder Judicial en sus distintas etapas.

Líneas de acción

- 1.1 Llevar a cabo diagnósticos y estudios en materia de impartición de justicia con perspectiva de género
- 1.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de los programas y políticas del Poder Judicial.
- 1.3 Promover que los programas y políticas del Poder Judicial cuenten con una normatividad que garantice la equidad de género y la igualdad de oportunidades a las personas.
- 1.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto anual de la dependencia.
- 1.5 Medir el desempeño y los resultados de los programas del Poder Judicial a través de mecanismos permanentes de evaluación.

Objetivo Estratégico 2

Sensibilizar y formar a quienes imparten justicia en perspectiva de género para mejorar el acceso de las personas a la justicia.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Estrategia 2.1

Capacitar y formar a al personal con funciones jurisdiccionales en el ámbito estatal en argumentación jurídica con perspectiva de género y aplicación de estándares internacionales de protección de derechos humanos.

Líneas de acción

- 2.1.1 Establecer un programa de cursos especializados con perspectiva de género y valor curricular, impartidos por reconocidas instancias académicas.
- 2.1.2 Implementar dentro del Programa de Capacitación del Instituto de la Judicatura, capacitaciones permanentes sobre: la perspectiva de género en la administración de justicia, derechos humanos y género, etc.
- 2.1.3 Capacitar a Jueces y Magistrados, Secretarios Generales y Secretarios de Juzgado en violencia de género y en la perspectiva de género.

Estrategia 2.2

Impulsar el debate jurídico con perspectiva de género y situar esta perspectiva como un recurso metodológico válido para determinar los hechos, valorar la prueba y asignar los derechos en controversias específicas.

Líneas de acción

- 2.2.1 Llevar a cabo foros y talleres de discusión jurídica de sentencias relevantes en los cuales se incorpore la perspectiva de género.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

- 2.2.2 Publicar en la Revista Separata artículos sobre género, derecho y justicia
- 2.2.3 Discutir y dar a conocer entre el personal jurisdiccional que labora en la Suprema Corte de los contenidos e implicaciones de las sentencias dictadas contra el Estado Mexicano en el ámbito regional y que han involucrado derechos humanos de las mujeres, como en el caso de "González y otras vs México. Campo Algodonero".
- 2.2.4 Crear el Boletín de Género para difundir información, noticias y debates derivados de la discusión jurídica de sentencias relevantes.

Objetivo Estratégico 3

Incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en los Métodos Alternos de Solución de Conflictos (MASC).

Estrategia

Transversalizar la perspectiva de género en los Métodos Alternos de Mediación y Conciliación.

Líneas de acción

- 3.1 Incluir en el diseño de los Métodos Alternos de Mediación y Conciliación la perspectiva de género.
- 3.2 Capacitar a los Mediadores y Conciliadores en perspectiva de género.
- 3.3 Incluir en la currícula de la Maestría en Métodos Alternos el enfoque de género.

- 3.4 Facilitar que en procesos de mediación y conciliación las mujeres dispongan de la información necesaria para la toma de decisiones sobre el conflicto a solucionar.
- 3.5 Asignar el presupuesto necesario para llevar a cabo las acciones de transversalización de la perspectiva de género en los MASC.

Objetivo Estratégico 4

Contribuir al fortalecimiento de la convivencia familiar a través de la promoción de relaciones democráticas entre los géneros y las generaciones al interior de los hogares.

Estrategia

Orientar, desde la perspectiva de género, las acciones del Centro Estatal de Convivencia Familiar hacia la solución pacífica de conflictos en la familia.

Líneas de acción

- 4.1 Enriquecer la oferta educativa del Centro a través de la integración transversal de la perspectiva de género en las distintas temáticas.
- 4.2 Capacitar en perspectiva de género a mediadores, psicólogas/os y trabajadoras sociales del Centro de Convivencia Familiar.
- 4.3 Incorporar la perspectiva de género en las terapias y asesorías que el Centro de Convivencia Familiar proporciona a las familias.
- 4.4 Ofrecer a las familias que acuden al Centro de Convivencia Familiar herramientas y orientación sobre relaciones democráticas entre los



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

géneros y generaciones, que les permitan superar conflictos y favorezcan la convivencia pacífica.

Objetivo Estratégico 5

Incorporar la perspectiva de género en el sistema de información de estadísticas judiciales.

Estrategia

Diseñar y poner en marcha una base de datos que integre un sistema único de registro con estadísticas judiciales desagregadas por sexo.

Líneas de acción

- 5.1 Asignar el presupuesto necesario para llevar a cabo las acciones de transversalización de la perspectiva de género en los MASC.
- 5.2 Producir información sistemática y con perspectiva de género de detenciones, procesos judiciales, número de condenas de traficantes y tratantes de personas y de quienes cometen delitos relacionados con la trata de personas, violencia familiar, violencia feminicida.
- 5.3 Capacitar en perspectiva de género al personal responsable del manejo de la base de datos de estadísticas judiciales y la elaboración de reportes periódicos.
- 5.4 Difundir las estadísticas judiciales con perspectiva de género en la página electrónica oficial del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

- 5.5 Elaborar estadísticas sobre casos de violencia contra las mujeres para contribuir al Banco Estatal y Nacional de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres.

3.2 CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

El objetivo general, y los objetivos específicos y estratégicos que constituyen esta vertiente del Programa de Igualdad del Poder Judicial están basados en el diagnóstico que se presenta en el capítulo 2. La vertiente de Cultura Institucional para la Igualdad también busca armonizar sus objetivos con los compromisos del Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, el documento sobre la Unidad de Género (IEMujeres, 2010), el Programa de Cultura Institucional (IEMujeres, 2010), y los Acuerdos Administrativos II y III de de la SCJN.

Objetivo General

Asegurar el desarrollo e incorporación de estrategias y líneas de acción al interior del Poder Judicial que garanticen la igualdad y la no discriminación desde la perspectiva de género en la cultura institucional.

Objetivos Específicos

1. Atender las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico sobre cultura institucional.
2. Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en la estructura organizacional de la institución.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

3. Promover el cumplimiento, por parte del Poder Judicial, la legislación vigente en materia de igualdad de género.
4. Fomentar buenas prácticas y una cultura institucional de igualdad en el Poder Judicial.
5. Asignar el presupuesto para llevar a cabo las acciones orientadas a incorporar la igualdad de género en la cultura institucional.

Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo estratégico 1

Institucionalizar el enfoque de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral del Poder Judicial.

Estrategia

Transversalizar la perspectiva de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral del Poder Judicial

Líneas de acción

- 1.1 Crear dentro de la estructura orgánica del Poder Judicial la Unidad de Género, según modelo elaborado por el IEMujeres, la cual deberá ubicarse en un nivel de Dirección con la asignación de recursos financieros etiquetados con proyección suficiente para el desarrollo de



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

funciones de diagnóstico, diseño, implementación, y evaluación de la institucionalización de la política de equidad de género.

- 1.2 Aplicar el modelo de equidad de género IEMujeres como herramienta metodológica para el diagnóstico, diseño, planeación, evaluación de la institucionalización de la perspectiva de género al interior del Poder Judicial.
- 1.3 Incorporar al organigrama institucional la figura de "Enlace de Género", así como asignar un/una responsable para este cargo
- 1.4 Diseñar e implementar un Plan de Acción para promover la igualdad de trato y oportunidades entre el funcionariado que labora en el Poder Judicial.
- 1.5 Diseñar y llevar a cabo una Encuesta sobre Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en el Poder Judicial de Nuevo León.
- 1.6 Difundir y promover entre el personal del Poder Judicial el cumplimiento de la normatividad internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- 1.7 Modificar los reglamentos interiores de trabajo de todas las instancias del Poder Judicial para que contemplen de forma transversal la perspectiva de género en los derechos y obligaciones de las y los servidores públicos.
- 1.8 Incorporar en su proyecto de presupuesto anual los recursos suficientes para desarrollar las acciones consideradas en el Programa.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Objetivo Estratégico 2

Lograr una comunicación incluyente que promueva la integración de valores y actitudes orientados hacia la equidad y la no discriminación en contra de las mujeres en todos los ámbitos del Poder Judicial.

Estrategia

Desarrollar acciones que incorporen un lenguaje incluyente, libre de estereotipos y discriminación contra las mujeres, en toda la política de comunicación de la dependencia.

Líneas de acción

- 2.1 Promover entre el personal la eliminación de los estereotipos y las imágenes discriminatorias contra las mujeres, así como dentro de la política de comunicación social del Poder Judicial.
- 2.2 Incluir dentro del portal de internet del Poder Judicial un micro sitio sobre el Programa de Equidad de Género.
- 2.3 Actualizar el Código de Ética del Poder Judicial para integrar los principios de equidad de género y no discriminación dentro de la institución.
- 2.4 Elaborar un manual de lenguaje e imágenes no sexistas y discriminatorias, que norme la formulación de todos los documentos y materiales de difusión y divulgación que genere el Poder Judicial.
- 2.5 Instaurar mecanismos de capacitación permanente en materia de género y derechos humanos como parte del programa de capacitación administrativa, jurídica y virtual para el personal del Poder Judicial en todos los niveles jerárquicos.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Objetivo Estratégico 3

Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos que incluyan la administración de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que labora en el Poder Judicial.

Estrategia

Incorporar en los procedimientos de recursos humanos criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en los procesos de selección, contratación, capacitación integral, asignación salarial de acuerdo a responsabilidades y funciones, y la promoción vertical, así como mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las y los servidores públicos.

Líneas de acción

- 3.1 Revisar los procedimientos de recursos humanos y las metodologías de selección de personal, para asegurar que se lleven a cabo bajo criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos, libres de todo tipo de discriminación por sexo.
- 3.2 Asegurarse que las convocatorias para posiciones o promociones laborales tengan fundamento en habilidades y competencias asociadas a un perfil laboral y estén libres de cuestiones personales o relacionadas con la condición de género.
- 3.3 Desarrollar un sistema de estímulos y méritos que fomente la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, y que promueva una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

- 3.4 Diseñar un sistema de estadísticas en la carrera judicial que contenga información desagregada por sexo, a fin de dar seguimiento al acceso que tienen las mujeres y los hombres a los diferentes puestos.

Objetivo Estratégico 4

Promover que los salarios y prestaciones en el Poder Judicial se asignen de acuerdo a la responsabilidad y a las funciones, sin diferencia de sexo y con criterios de transparencia y equidad.

Estrategia

Establecer un sistema de salarios y prestaciones acordes a la descripción de los puestos que no impliquen discriminación por motivos de género, a través de normas y lineamientos que permitan cumplir la obligación de que a trabajo igual corresponda salario igual.

Líneas de acción

- 4.1 Diseñar lineamientos internos para eliminar cualquier tipo de discriminación salarial entre mujeres y hombres.
- 4.2 Establecer un sistema de salarios que valore los méritos personales, la experiencia, la profesionalización sin diferencia entre los géneros.
- 4.3 Verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios se establezcan con claridad, para evitar la discriminación, así como difundir esta información entre el personal de todos los niveles.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Objetivo Estratégico 5

Promover la conciliación de la vida laboral con la vida familiar a través de modificaciones en la organización institucional que facilite a mujeres y hombres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.

Estrategia

Impulsar acciones afirmativas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida laboral y familiar.

Líneas de acción

- 5.1 Propiciar que la normatividad interna de la dependencia incluya los derechos de mujeres y hombres para atender a sus hijos y otras responsabilidades familiares.
- 5.2 Promover la incorporación de las licencias de paternidad a las prestaciones laborales del Poder Judicial.
- 5.3 Promover el acceso de los y las trabajadoras al cuidado infantil a través de la creación, y en su caso de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.
- 5.4 Desarrollar acciones, como el horario flexible y el banco de horas, que fomenten la participación equilibrada de los y las trabajadoras en la formación y educación de los hijos, atención y cuidado de personas mayores, así como en las actividades del hogar, y en su caso, en actividades personales.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Objetivo Estratégico 6

Sensibilizar al personal del Poder Judicial en perspectiva de género a fin de promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.

Estrategia

Capacitar en materia de género y derechos humanos que aporte al personal del Poder Judicial de todos los niveles jerárquicos, los conocimientos básicos que favorezcan la sensibilización y comprensión de la visión de género.

Líneas de acción

- 6.1 En forma conjunta con especialistas de instituciones académicas y el Instituto Estatal de las Mujeres, impartir cursos de certificación para la formación de los agentes de equidad que integrarán la Unidad de Género.
- 6.2 Impartir, en coordinación con reconocidas instancias académicas talleres de profesionalización y capacitación permanentes en materia de género y derechos humanos, que deberán ser obligatorios para todo el personal de la dependencia.
- 6.3 Establecer como prioridad la capacitación de género obligatoria para los funcionarios de primer y segundo nivel.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Objetivo estratégico 7

Propiciar la eliminación del acoso laboral y/o sexual a través de mecanismos de acción permanente para la atención y difusión de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral, así como de los mecanismos para su denuncia y exigibilidad.

Estrategia

Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual y laboral a través de acciones específicas orientadas a erradicar cualquier tipo de violencia institucional contra las mujeres.

Líneas de acción

- 7.1 Elaborar un plan de prevención del acoso laboral y/o sexual en el Poder Judicial.
- 7.2 Elaborar y difundir un Protocolo de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en el Poder Judicial.
- 7.3 Establecer dentro de las políticas de inducción y/o capacitación, cursos, talleres o pláticas sobre acoso laboral y sexual, para propiciar la cultura de la prevención y la denuncia.
- 7.4 Agregar al código de ética de los funcionarios públicos un apartado específico donde se establezca la política de cero tolerancia ante las conductas de acoso laboral y acoso sexual.
- 7.5 Diseñar y circular de manera periódica boletines sobre las acciones que se están llevando a cabo para asegurar la equidad de género y la cultura institucional, o publicar dichas acciones en los boletines ya existentes, como por ejemplo el boletín del CEMASC.

3.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los objetivos, estrategias y acciones contenidos en el Plan de Igualdad del Poder Judicial, requieren de un proceso de evaluación con el fin de medir el cumplimiento de las acciones formuladas como parte de los programas y políticas, así como las acciones en materia de cultura institucional entre las personas que laboran en la dependencia.

De manera particular, la evaluación con perspectiva de género permite dar cuenta de las diferencias en la participación, necesidades, acceso, obstáculos, oportunidades y beneficios que obtienen las mujeres y los hombres con la instrumentación de programas y políticas del Poder Judicial.

La evaluación se concibe como parte de un proceso de mejora continua, tanto de los programas y políticas, como de la cultura institucional, en el marco del desarrollo de las acciones para propiciar la equidad de género. Asimismo, la evaluación permite llevar a cabo acciones de reajuste cuando así sea necesario.

Para evaluar el impacto de la política del Poder Judicial se requiere de la creación de un sistema de indicadores, que deberá ser parte de las tareas de la Unidad de Género al interior de la dependencia.

Sin embargo, aquí se propone el uso de indicadores estratégicos, los cuales están asociados al logro de un objetivo específico, con una estrategia, y una o más líneas de acción. Cada indicador estratégico está asociado a una meta, que constituye el valor a alcanzar. Las metas permiten monitorear las acciones que

forman parte de la agenda social, y evaluar el desempeño de su logro. A continuación se presenta la propuesta de indicadores para cada una de las vertientes del Programa: Políticas Públicas y Cultura Institucional.

MATRIZ DE INDICADORES PROGRAMA DE IGUALDAD EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

| OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 | ESTRATEGIA | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |
|---|--|---|---|
| Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de los programas y políticas del Poder Judicial a fin de garantizar a la ciudadanía la igualdad de oportunidades en la impartición de justicia. | Transversalizar la perspectiva de género en los sistemas de planeación y seguimiento de los programas y políticas en sus distintas etapas. | <p>Número de diagnósticos y estudios realizados con perspectiva de género.</p> <p>Número de programas del Poder Judicial que han incorporado la perspectiva de género en su diseño, implementación y evaluación.</p> <p>Número de programas que han incorporado la perspectiva de género en sus normatividades y reglamentos.</p> <p>Número de mecanismos de evaluación con perspectiva de género elaborados para medir el desempeño de los programas sociales.</p> | <p>Porcentaje de diagnósticos y estudios realizados con perspectiva de género.</p> <p>Porcentaje de programas del Poder Judicial que han incorporado la perspectiva de género en su diseño, implementación y evaluación.</p> <p>Porcentaje de programas y que han incorporado la perspectiva de género en sus normatividades y reglamentos.</p> <p>Porcentaje de mecanismos de evaluación con perspectiva de género elaborados para medir el desempeño de los programas sociales.</p> |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 | ESTRATEGIA 1 | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Sensibilizar y formar a quienes imparten justicia en perspectiva de género para mejorar el acceso de las personas a la justicia.</p> | <p>Capacitar y formar al personal con funciones jurisdiccionales en el ámbito estatal en argumentación jurídica con perspectiva de género y aplicación de estándares internacionales de protección de derechos humanos.</p> | <p>Número de cursos especializados con perspectiva de género y valor curricular, impartidos por reconocidas instancias académicas.</p> <p>Número de capacitaciones permanentes sobre: la perspectiva de género en la administración de justicia, derechos humanos y género, etc.</p> <p>Número de jueces y magistrados, secretarios generales y secretarios de juzgaos capacitados en violencia de género y en la perspectiva de género.</p> | <p>Porcentaje de cursos especializados con perspectiva de género y valor curricular, impartidos por reconocidas instancias académicas.</p> <p>Porcentaje de capacitaciones permanentes sobre: la perspectiva de género en la administración de justicia, derechos humanos y género, etc.</p> <p>Porcentaje de jueces y magistrados, secretarios generales y secretarios de juzgados capacitados en violencia de género y en la perspectiva de género.</p> |
|---|---|--|---|

| OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 | ESTRATEGIA 2 | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |
|------------------------|---|--|---|
| | <p>Impulsar el debate jurídico con perspectiva de género y situar esta perspectiva como un recurso metodológico válido para determinar los hechos, valorar la prueba y asignar los derechos en controversias específicas.</p> | <p>Número de foros y talleres llevados a cabo para discusión jurídica de sentencias relevantes en los cuales se incorpore la perspectiva de género.</p> <p>Número de artículos sobre género, derecho y justicia publicados en la Revista Separata</p> <p>Número de sesiones realizadas para discutir y dar a conocer entre el personal jurisdiccional que labora en la Suprema Corte de los contenidos e implicaciones de las sentencias dictadas contra el Estado Mexicano en el ámbito regional y que han involucrado derechos humanos de las mujeres, como en el caso de "González y otras vs México. Campo Algodonero".</p> <p>Número de Boletines de Género realizados para difundir información, noticias y debates derivados de la discusión jurídica de sentencias relevantes.</p> | <p>Porcentaje de foros y talleres llevados a cabo para discusión jurídica de sentencias relevantes en los cuales se incorpore la perspectiva de género.</p> <p>Porcentaje de artículos sobre género, derecho y justicia publicados en la Revista Separata.</p> <p>Porcentaje de sesiones realizadas para discutir y dar a conocer entre el personal jurisdiccional que labora en la Suprema Corte de los contenidos e implicaciones de las sentencias dictadas contra el Estado Mexicano en el ámbito regional y que han involucrado derechos humanos de las mujeres, como en el caso de "González y otras vs México. Campo Algodonero".</p> <p>Porcentaje de boletines de género publicados para difundir información, noticias y debates derivados de la discusión jurídica</p> |



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

de sentencias relevantes.

| OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 | ESTRATEGIA | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |
|--|--|--|---|
| <p>Incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en los métodos alternos de solución de conflictos (MASC).</p> | <p>Transversalizar la perspectiva de género en los métodos alternos de mediación y conciliación.</p> | <p>Número de acciones realizadas para incluir en el diseño de los Métodos Alternos de Mediación y Conciliación la perspectiva de género.</p> <p>Número de talleres en perspectiva de género para mediadores y conciliadores.</p> <p>Número de acciones realizadas para incluir en la currícula de la Maestría de Métodos Alternos el enfoque de género.</p> <p>Número de acciones realizadas para facilitar que en procesos de mediación y conciliación las mujeres dispongan de la información necesaria para la toma de decisiones sobre el conflicto a solucionar.</p> <p>Monto asignado para llevar a cabo las acciones de transversalización de la perspectiva de género en los MASC.</p> | <p>Porcentaje de acciones realizadas para incluir en el diseño de los Métodos Alternos de Mediación y Conciliación la perspectiva de género.</p> <p>Porcentaje de talleres en perspectiva de género para mediadores y conciliadores.</p> <p>Porcentaje de acciones realizadas para incluir en la currícula de la Maestría de Métodos Alternos el enfoque de género.</p> <p>Porcentaje de acciones realizadas para facilitar que en procesos de mediación y conciliación las mujeres dispongan de la información necesaria para la toma de decisiones sobre el conflicto a solucionar.</p> <p>Porcentaje del presupuesto asignado para llevar a cabo las acciones de transversalización de la perspectiva de género en los MASC.</p> |



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 | ESTRATEGIA | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |
|--|--|--|---|
| <p>Contribuir al fortalecimiento de la convivencia familiar a través de la promoción de relaciones democráticas entre los géneros y las generaciones al interior de los hogares.</p> | <p>Orientar, desde la perspectiva de género, las acciones del Centro Estatal de Convivencia Familiar hacia la solución pacífica de conflictos en la familia.</p> | <p>Número de acciones realizadas para integrar la perspectiva de género en las distintas temáticas que se imparten en el Centro de Convivencia Familiar.</p> <p>Número de talleres de capacitación en perspectiva de género para mediadores, psicólogas/os y trabajadoras sociales del Centro de Convivencia Familiar.</p> <p>Número de programas terapéuticos del Centro de Convivencia Familiar en que se ha incorporado la perspectiva de género.</p> <p>Número de familias que acuden al Centro de Convivencia Familiar que han recibido herramientas y orientación sobre relaciones democráticas entre los géneros y generaciones, que les permitan superar conflictos y favorezcan la convivencia pacífica.</p> | <p>Porcentaje de acciones realizadas para integrar la perspectiva de género en las distintas temáticas que se imparten en el Centro de Convivencia Familiar.</p> <p>Porcentaje de talleres de capacitación para mediadores, psicólogas/os y trabajadoras sociales del Centro de Convivencia Familiar capacitados en perspectiva de género.</p> <p>Porcentaje de programas terapéuticos del Centro de Convivencia Familiar en que se ha incorporado la perspectiva de género.</p> <p>Porcentaje de familias que acuden al Centro de Convivencia Familiar que han recibido herramientas y orientación acerca de las relaciones democráticas entre los géneros y generaciones, que les permitan superar conflictos y favorezcan la convivencia pacífica.</p> |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 | ESTRATEGIA | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |
| <p>Incorporar la perspectiva de género en el sistema de información de estadísticas del Poder Judicial</p> | <p>Diseñar y poner en marcha una base de datos que integre un sistema único de estadísticas judiciales.</p> | <p>Número de registros producidos con información sistemática y con perspectiva de género de detenciones, procesos judiciales, número de condenas de traficantes y tratantes de personas y de quienes cometen delitos relacionados con la trata de personas, violencia familiar, violencia feminicida.</p> <p>Número de personas responsables del manejo de la base de datos y la elaboración de reportes periódicos que han sido capacitadas en perspectiva de género.</p> <p>Número de registros de información estadística con perspectiva de género que han sido difundidos en página electrónica oficial del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.</p> <p>Número de estadísticas producidas sobre casos de violencia contra las mujeres para contribuir al Banco Estatal y Nacional de Datos e Información</p> | <p>Número de registros producidos con información sistemática y con perspectiva de género de detenciones, procesos judiciales, número de condenas de traficantes y tratantes de personas y de quienes cometen delitos relacionados con la trata de personas, violencia familiar, violencia feminicida.</p> <p>Porcentaje de personas responsables del manejo de la base de datos y la elaboración de reportes periódicos que han sido capacitadas en perspectiva de género.</p> <p>Porcentaje de registros de información estadística con perspectiva de género que han sido difundidos en página electrónica oficial del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.</p> |



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | sobre casos de Violencia contra las Mujeres. | Porcentaje de estadísticas producidas sobre casos de violencia contra las mujeres para contribuir al Banco Estatal y Nacional de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres. |
|--|--|--|---|

MATRIZ DE INDICADORES DE CULTURA INSTITUCIONAL PROGRAMA DE IGUALDAD EN EL PODER JUDICIAL

| OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 | ESTRATEGIA | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |
|---|---|--|--|
| Institucionalizar el enfoque de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral del Poder Judicial | Transversalizar el enfoque de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral del Poder Judicial | Número de acciones realizadas para crear dentro de la estructura orgánica del Poder Judicial la Unidad de Género, según modelo elaborado por el IEMujeres, la cual deberá ubicarse en un nivel de Dirección con la asignación de recursos financieros etiquetados con proyección suficiente para el desarrollo de funciones de diagnóstico, diseño, implementación, y evaluación de la institucionalización de la política de equidad de género. | Porcentaje de acciones realizadas para crear dentro de la estructura orgánica del Poder Judicial la Unidad de Género, según modelo elaborado por el IEMujeres, la cual deberá ubicarse en un nivel de Dirección con la asignación de recursos financieros etiquetados con proyección suficiente para el desarrollo de funciones de diagnóstico, diseño, implementación, y evaluación de la institucionalización de la política de equidad de género. |
| | | Número de acciones realizadas para aplicar el modelo de equidad de género IEMujeres como herramienta metodológica para el diagnóstico, diseño, planeación, evaluación de la institucionalización de la perspectiva de género al interior del Poder Judicial. | Porcentaje de acciones realizadas para aplicar el modelo de equidad de género IEMujeres como herramienta metodológica para el diagnóstico, diseño, planeación, evaluación de la institucionalización de la perspectiva de género al interior del Poder Judicial. |
| | | Número de acciones realizadas para incorporar al organigrama institucional la figura de "Enlace de Género", así como asignar un/una responsable para este cargo | Porcentaje de acciones realizadas para incorporar al organigrama institucional la figura de "Enlace de Género", así como asignar un/una responsable para este cargo |
| | | Número de acciones para el diseño e implementación del Plan de Acción para promover la igualdad de trato y oportunidades entre el funcionariado que labora en el Poder Judicial. | Porcentaje de acciones para el diseñar e implementación del Plan de Acción para promover la igualdad de trato y oportunidades entre el funcionariado que labora en el Poder Judicial. |
| | | Número de acciones realizadas para diseñar y llevar a cabo una Encuesta sobre Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en el Poder Judicial de Nuevo León. | Porcentaje de acciones realizadas para diseñar y llevar a cabo una Encuesta sobre Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en el Poder Judicial de Nuevo León. |



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 | ESTRATEGIA | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |
|---|--|--|--|
| <p>Lograr una comunicación incluyente y libre de estereotipos sexistas, que promueva la igualdad y la no discriminación en contra de las mujeres en el Poder Judicial</p> | <p>Desarrollar acciones que incorporen un lenguaje incluyente, libre estereotipos y discriminación contra las mujeres, en la política de comunicación del Poder Judicial .</p> | <p>Número de acciones de difusión y promoción, entre el personal del Poder Judicial, del cumplimiento de la normatividad internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.</p> <p>Número de reglamentos interiores de trabajo de todas las instancias del Poder Judicial modificados para que contemplen de forma transversal la perspectiva de género en los derechos y obligaciones de las y los servidores públicos.</p> <p>Monto del presupuesto anual destinado a la implementación del Plan de Acción</p> <p>Número de acciones realizadas para promover entre el personal la eliminación de los estereotipos y las imágenes discriminatorias contra las mujeres así como, dentro de la política de comunicación del Poder Judicial.</p> <p>Número de acciones realizadas para incluir dentro del portal de internet del Poder Judicial un micro sitio sobre el Programa de equidad de género</p> <p>Número de acciones realizadas para actualizar el Código de Ética del Poder Judicial para integrar los principios de equidad de género y no discriminación dentro de la institución.</p> <p>Número de acciones realizadas para elaborar un manual de lenguaje e imágenes no sexistas y discriminatorias, que norme la formulación de todos los documentos y materiales de difusión y divulgación que genere el Poder Judicial.</p> <p>Número de mecanismos de capacitación permanente en materia de género y derechos humanos como parte del programa de capacitación administrativa,</p> | <p>Porcentaje de acciones de difusión y promoción, entre el personal del Poder Judicial, del cumplimiento de la normatividad internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.</p> <p>Porcentaje de reglamentos interiores de trabajo de todas las instancias del Poder Judicial que han sido modificados para que contemplen de forma transversal la perspectiva de género en los derechos y obligaciones de las y los servidores públicos.</p> <p>Porcentaje del presupuesto anual destinado a la implementación del Plan de Acción</p> <p>Porcentaje de acciones para propiciar la eliminación de los estereotipos, imágenes discriminatorias contra las mujeres y el lenguaje sexista, como parte de la política de comunicación del Poder Judicial.</p> <p>Porcentaje de acciones realizadas para incluir dentro del portal de internet del Poder Judicial un micro sitio sobre el Programa de equidad de género</p> <p>Porcentaje de acciones realizadas para actualizar el Código de Ética del Poder Judicial para integrar los principios de equidad de género y no discriminación dentro de la institución.</p> <p>Porcentaje de acciones realizadas para elaborar un manual de lenguaje e imágenes no sexistas y discriminatorias, que norme la formulación de todos los documentos y materiales de difusión y divulgación que genere el Poder Judicial.</p> <p>Porcentaje de mecanismos de capacitación permanente en materia de género y derechos humanos como parte del programa de capacitación administrativa, jurídica y virtual para el personal del Poder Judicial en todos los</p> |



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| | | | |
|--|--|--|----------------------|
| | | jurídica y virtual para el personal del Poder Judicial en todos los niveles jerárquicos. | niveles jerárquicos. |
|--|--|--|----------------------|

| OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 | ESTRATEGIA | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |
|---|--|---|--|
| Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos que incluyan la administración de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que labora en el Poder Judicial | Incorporar en los procedimientos de recursos humanos criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en los procesos de selección, contratación, capacitación integral, asignación salarial de acuerdo a responsabilidades y funciones, y la promoción vertical, así como mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las y los servidores públicos. | <p>Número de acciones para revisar que los procedimientos de recursos humanos se lleven a cabo con criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en las metodologías de selección de personal a fin de eliminar en forma progresiva la discriminación por sexo.</p> <p>Número de convocatorias para posiciones o promociones laborales llevadas a cabo con fundamento en habilidades y competencias asociadas a un perfil laboral y estén libres de cuestiones personales o relacionadas con la condición de género</p> <p>Número de acciones para desarrollar un sistema de estímulos y méritos que fomente la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, y que promueva una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.</p> | <p>Porcentaje de acciones para revisar que los procedimientos de recursos humanos se lleven a cabo con criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en las metodologías de selección de personal a fin de eliminar en forma progresiva la discriminación por sexo.</p> <p>Porcentaje de convocatorias para posiciones o promociones laborales llevadas a cabo con fundamento en habilidades y competencias asociadas a un perfil laboral y estén libres de cuestiones personales o relacionadas con la condición de género</p> <p>Porcentaje del avance en medidas ejecutadas para desarrollar un sistema de estímulos y méritos que fomente la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, y que promueva una cultura laboral de promoción y ascenso en</p> |



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 | ESTRATEGIA | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE |
|---|---|---|---|
| <p>Lograr que en el Poder Judicial los salarios y prestaciones se asignen de acuerdo a la responsabilidad y a las funciones, sin diferencia de sexo y con criterios de transparencia y equidad.</p> | <p>Establecer un sistema de salarios y prestaciones acordes a la descripción de los puestos que no impliquen discriminación por motivos de género, a través de normas y lineamientos que permitan cumplir la obligación de que a trabajo igual corresponda salario igual.</p> | <p>Número de acciones realizadas para el diseño de un sistema de estadísticas en la carrera judicial que contenga información desagregada por sexo, a fin de dar seguimiento al acceso que tienen las mujeres y los hombres a los diferentes puestos.</p> <p>Número de medidas encaminadas a promover la eliminación de criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de plazas, sueldos, salarios en el Poder Judicial</p> <p>Número de acciones orientadas a establecer un sistema de salarios que visibilice los méritos personales, la experiencia, y la profesionalización sin diferencia entre los géneros.</p> <p>Número de acciones para verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, y que la información se difunda y sea conocida por el personal de todos los niveles.</p> | <p>igualdad de condiciones para mujeres y hombres.</p> <p>Porcentaje de acciones realizadas para el diseño de un sistema de estadísticas en la carrera judicial que contenga información desagregada por sexo, a fin de dar seguimiento al acceso que tienen las mujeres y los hombres a los diferentes puestos.</p> <p>Porcentaje de medidas encaminadas a promover la eliminación de criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de plazas, sueldos, salarios en el Poder Judicial.</p> <p>Porcentaje de acciones orientadas a establecer un sistema de salarios que visibilice los méritos personales, la experiencia, y la profesionalización sin diferencia entre los géneros.</p> <p>Porcentaje de acciones para verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, y que la información se difunda y sea conocida por el personal de todos los niveles.</p> |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 | ESTRATEGIA | FÓRMULA DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA:PORCENTAJE |



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Promover la conciliación de la vida laboral con la vida familiar a través de modificaciones en la organización institucional que facilite a mujeres y hombres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.</p> | <p>Diseñar medidas afirmativas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida laboral y familiar.</p> | <p>Número de medidas para propiciar que los derechos de mujeres y hombres para atender a sus hijos y otras responsabilidades familiares se incluyan en la normatividad interna del Poder Judicial.</p> <p>Número de acciones realizadas para promover la incorporación de las licencias de paternidad a las prestaciones laborales del Poder Judicial.</p> <p>Número de acciones para promover el acceso de los y las trabajadoras del Poder Judicial al cuidado infantil a través de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.</p> <p>Número de acciones como horario flexible y banco de horas, que fomenten la participación equilibrada de los y las trabajadoras en la formación y educación de los hijos, atención y cuidado de personas mayores, así como en las actividades del hogar.</p> | <p>Porcentaje de medidas para propiciar que los derechos de mujeres y hombres para atender a sus hijos y otras responsabilidades familiares se incluyan en la normatividad interna del Poder Judicial.</p> <p>Porcentaje de acciones realizadas para promover la incorporación de las licencias de paternidad a las prestaciones laborales del Poder Judicial.</p> <p>Porcentaje de acciones para promover el acceso de los y las trabajadoras del Poder Judicial al cuidado infantil a través de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.</p> <p>Porcentaje de acciones como horario flexible y banco de horas, que fomenten la participación equilibrada de los y las trabajadoras en la formación y educación de los hijos, atención y cuidado de personas mayores, así como en las actividades del hogar.</p> |
| <p>OBJETIVO ESTRATÉGICO 6</p> | <p>ESTRATEGIA</p> | <p>FÓRMULA DEL INDICADOR</p> | <p>UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE</p> |



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

| <p>Sensibilizar al personal del Poder Judicial en perspectiva de género a fin de promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.</p> | <p>Capacitar en materia de género y derechos humanos que aporte al personal del Poder Judicial de todos los niveles jerárquicos, los conocimientos básicos que favorezcan la sensibilización y comprensión de la visión de género.</p> | <p>Número de cursos de certificación impartidos al personal para la formación como agentes de equidad que integrarán la Unidad de Género del Poder Judicial.</p> <p>Número de talleres permanentes de capacitación y profesionalización en materia de género y derechos humanos impartidos al personal del Poder Judicial</p> <p>Número de funcionarios/as de primer y segundo nivel que hayan recibido cursos de capacitación en género.</p> | <p>Porcentaje de cursos de certificación impartidos al personal para la formación como agentes de equidad que integrarán la Unidad de Género del Poder Judicial.</p> <p>Porcentaje de talleres permanentes de capacitación y profesionalización en materia de género y derechos humanos impartidos al personal del Poder Judicial.</p> <p>Porcentaje de funcionarios/as de primer nivel que hayan recibido cursos de capacitación en género.</p> |
|--|--|--|---|
| <p>OBJETIVO ESTRATÉGICO 7</p> | <p>ESTRATEGIA</p> | <p>FÓRMULA DEL INDICADOR</p> | <p>UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE</p> |
| <p>Propiciar la eliminación del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral a través de mecanismos de acción permanente para la atención y difusión de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral y de los mecanismos para su denuncia y exigibilidad.</p> | <p>Prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y laboral a través de medidas específicas orientadas a erradicar cualquier tipo de violencia institucional contra las mujeres.</p> | <p>Número de acciones para el desarrollo del Plan de Prevención del acoso sexual y laboral en el Poder Judicial.</p> <p>Número de acciones para elaborar y difundir un Protocolo de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en el Poder Judicial</p> <p>Número de talleres y cursos establecidos dentro de las políticas de inducción/capacitación, sobre el acoso y hostigamiento sexual, a fin de propiciar una cultura de la denuncia.</p> <p>Cumplimiento en agregar al código de ética de la Secretaría un mensaje concreto acerca de que las situaciones de acoso y hostigamiento sexual y laboral no serán toleradas en las áreas de trabajo.</p> <p>Número de boletines publicados sobre las acciones que se están llevando a cabo para asegurar la equidad de género</p> | <p>Porcentaje de acciones para el desarrollo del Plan de Prevención del acoso sexual y laboral en el Poder Judicial</p> <p>Porcentaje de acciones para elaborar y difundir un Protocolo de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en el Poder Judicial.</p> <p>Porcentaje de talleres y cursos establecidos dentro de las políticas de inducción/capacitación, sobre el acoso y hostigamiento sexual, a fin de propiciar una cultura de la denuncia</p> <p>Porcentaje de cumplimiento en agregar al código de ética de la Secretaría un mensaje concreto acerca de que las situaciones de acoso y hostigamiento sexual y laboral no serán toleradas en las áreas de trabajo.</p> <p>Porcentaje de boletines publicados sobre las acciones que se están llevando a cabo para asegurar la equidad de género y la cultura institucional.</p> |

GLOSARIO¹⁵

Acciones afirmativas

Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.

Acceso a la justicia¹⁶

El acceso a la justicia es un derecho humano que involucra tanto el deber estatal de proveer un servicio público, como el ejercicio por los habitantes de ese Estado, de un derecho. Como derecho humano, el acceso a la justicia es un servicio público que el Estado debe garantizar a todos los habitantes de su territorio sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Acoso laboral

Los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad,

¹⁵ Con algunas excepciones la mayoría de los conceptos han sido retomados del Glosario de INMUJERES.

¹⁶ Alda Facio, 2000:11.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

Acoso sexual¹⁷

Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

Agentes de equidad

El personal especializado en materia de género y derechos humanos que integra la unidad de género.

Brecha Salarial

Es la consecuencia económica de los "techos de cristal", puesto que si éstos existen, aunque las mujeres tengan un empleo subsistirá una diferencia en la

¹⁷ Este concepto y el de Acoso laboral se han tomado del Acuerdo General de Administración III/2012, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

percepción económica promedio entre hombres y mujeres, dado que estas últimas se encontrarían ubicadas en puestos de menor rango.

Buenas Prácticas

Se refiere a aquellos programas, proyectos o políticas públicas desarrolladas por actores públicos, privados o sociales que se caracterizan por haber logrado cumplir eficazmente las metas planteadas, contar con sistemas de registro, monitoreo y evaluación de resultados, que sean innovadoras, que tengan una alta incidencia pública y social, y que sean replicables y sostenibles en el tiempo.

Conciliación

Método alternativo mediante el cual uno o más Prestadores de Servicios de Métodos Alternos denominados conciliadores, quienes pudieran contar con autoridad formal, intervienen facilitando la comunicación entre los participantes en el conflicto y proponiendo recomendaciones o sugerencias que las ayuden a lograr una solución que ponga fin al mismo, total o parcialmente.

Conciliación del Trabajo y la Familia

Permitir que las personas con responsabilidades familiares desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Tomar medidas para que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Cultura Institucional

El conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y normas compartidas entre quienes integran la institución.

Debida diligencia

La obligación de las personas que tienen la calidad de servidoras/es públicos del Poder Judicial de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las mujeres.

Discriminación contra las mujeres

Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos.

Empoderamiento de las mujeres

El proceso que permite el tránsito de las mujeres de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión hacia un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, que se manifiesta en el ejercicio pleno de sus derechos y garantías.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Equidad de Género

Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar.

Estereotipos de género

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. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre sexos.

Igualdad de Género

Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.

Justicia Restaurativa

Encuentros voluntarios y flexibles entre las partes del conflicto en materia penal, por sí mismos o por interpósita persona, familiares, miembros de la comunidad e integrantes de instituciones públicas, privadas y sociales, con el fin de atender las necesidades de la víctima u ofendido, del inculpado y de la comunidad, orientadas a su reintegración social y a resolver colectivamente las consecuencias derivadas



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

del delito, considerando en ello la reparación del daño, en los que intervendrán uno o varios prestadores de servicios de métodos alternos, denominados facilitadores. Para tales efectos se podrán realizar, procesos de mediación, conciliación o conferencias de justicia restaurativa, que obtengan un resultado restaurativo en los términos de la legislación penal.

Jefas de Familia

Mujeres que encabezan hogares rurales o urbanos y que generalmente asumen la doble función de jefas de hogar y proveedoras del sustento económico.

Lenguaje Incluyente

Bien cultural oral y escrito que visibiliza y valora lo femenino y masculino en condiciones de igualdad, ante la interpretación de la realidad y la creación de conceptos. El lenguaje incluyente, desaparece el sexismo en los diferentes medios de comunicación humana.

Lenguaje Sexista

Formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres en formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

Licencias de paternidad

Las licencias de paternidad son una medida de igualdad sustantiva que consisten en un permiso, tanto para hombres como para mujeres, para ausentarse temporalmente del trabajo a fin de gozar de un tiempo de adaptación después del



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

nacimiento o adopción de un hijo o hija, más allá de la incapacidad por embarazo ya contemplada en la legislación.

Esta medida ayuda a combatir la discriminación estructural contra las mujeres, basada en la asunción de que ellas son en mayor medida las responsables de la crianza y el cuidado de las y los hijos.

Mediación

Método Alternativo no adversarial, a través del cual en un conflicto intervienen uno o varios Prestadores de Servicios de Métodos Alternos, con cualidades de independencia, neutralidad, imparcialidad, confidencialidad y capacidad, denominados mediadores, quienes sin tener facultad de decisión en las bases del acuerdo que se pudiera lograr, ni de emitir juicio o sentencia, facilitan la comunicación entre los participantes en conflicto, con el propósito de que tomen el control del mismo y arriben voluntariamente a una solución que le ponga fin total o parcialmente.

Método Alternativo

Trámite Convencional y Voluntario, que permite prevenir conflictos o en su caso, lograr soluciones a los mismos, sin necesidad de intervención de los órganos jurisdiccionales, salvo para elevar a cosa juzgada o en su caso a sentencia ejecutoriada el convenio adoptado por los participantes y para el cumplimiento forzoso del mismo.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Mujeres en Condición de Vulnerabilidad

Aquellas en mayor situación de riesgo de ser víctimas de discriminación en atención a su raza, origen étnico, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud, embarazo, lengua, idioma, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil; cuando tengan la calidad de migrante, refugiada o desplazada.

Perspectiva de Género

Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre ambos géneros.

Programa

Programa de Igualdad del Poder Judicial.

Programa Sectorial

Programa Sectorial para la Equidad de Género 2011-2015.

Relaciones familiares democráticas¹⁸

Se trata de relaciones al interior de las familias que favorezcan la igualdad de oportunidades entre los géneros como entre las generaciones y la elaboración pacífica de los conflictos, que contribuyan al descenso de la violencia ejercida

¹⁸ Tomado de: Graciela Di Marco (2005:14)



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

hacia las mujeres, niños y niñas; y que contribuyan a los valores de justicia y democracia.

Techo de Cristal

Los “techos de cristal” refieren al conjunto de normas no escritas, provenientes de la cultura, que dificultan o impiden a las mujeres acceder a puestos de decisión, tanto en el ámbito público como en el privado. Se les denomina “de cristal” porque son, hasta cierto punto, invisibles, al no provenir de una ley o política expresa.

La existencia de “techos de cristal” constituye una desigualdad sustantiva porque refleja condiciones de discriminación “de hecho” más no “de derecho”, enraizadas en la organización y estructura social, que menoscaban, impiden o dificultan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en igualdad con los hombres.

Transversalidad de género

Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.

Trata de personas

La trata de personas es la práctica de ejercer uno de los atributos del derecho de propiedad sobre una o más personas, como comprarlas, venderlas o prestarlas, o bien imponerles algún tipo similar de privación de libertad.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Unidad de Género

Área operativa dentro de la Secretaría que coordina, da seguimiento y evalúa la aplicación del Plan de Acción.

Violencia basada en el Género

Son las agresiones físicas, sexuales, morales, laborales, económicas o patrimoniales asociadas a la discriminación en virtud de la asignación de los roles sociales según el sexo. Algunos ejemplos de violencia basada en el género son: los crímenes contra los y las homosexuales, el hostigamiento sexual laboral, el feminicidio y la violencia doméstica, entre otras.

Violencia Sexual

Es cualquier acto de atenta contra la libertad y la integridad física y sexual de una persona. Las conductas de agresión sexual no necesariamente implican un acto sexual que conlleve penetración, sexo oral, desnudez total o parcial, o contacto físico. Cualquier situación de uso de poder que ponga a una persona en una situación de incomodidad sexual, a partir del uso de poder formal o informal, puede ser considerada violencia sexual. También es preciso apuntar que la violencia sexual puede darse entre personas de diferente o del mismo sexo, y que los agresores y las víctimas sexuales pueden ser mujeres u hombres.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Bibliografía

Carbonell, Miguel, 2005. Una historia de los derechos fundamentales, México, UNAM, Porrúa, CNDH.

CEAMEG, Análisis de la Equidad de Género en el Acceso a la Justicia de las Mujeres en México. Cámara de Diputados, LX Legislatura, México.

CIDH, 2007. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia [en las Américas], Secretaría General Organización de los Estados Americanos, Washington, D.C. Disponible en:

<http://www.cidh.org/women/acceso07/indiceacceso.html>

Convención Americana de Derechos Humanos, 1969. Aprobada por la Asamblea General de la OEA en 1969. Ratificada por México en 1981.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), 1996.

CONAPO, 2000. *Situación Actual de la Mujer en México. Diagnóstico Sociodemográfico*, México.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Di Marco, Graciela (coord.), 2005. *Democratización de las Familias*. UNICEF, Argentina.

Esquinas, Patricia, 2006. La mediación entre la víctima y el agresor como forma alternativa de resolución del conflicto en el sistema judicial penal de adultos: ¿una posibilidad también viable en España?

Facio, Alda, 2000. El acceso a la justicia desde la perspectiva de género, Costa Rica.

Gobierno del Estado de Nuevo León. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León*.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2003. *Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León*, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 9 de octubre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2003. *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León*.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2006. *Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León*, última reforma publicada, 29 de septiembre.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2009. *Reglas de Operación del Programa para Personas con Discapacidad*, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. *Plan Estatal de Desarrollo de Nuevo León, 2010-2015*.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. *Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015*.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. *Programa Especial de Equidad de Género de Nuevo León, 2010-2015*.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)*, última reforma integrada, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 24 de diciembre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. *Reformas a la Ley Estatal de Planeación*, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 1º de julio.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León*, publicada en el Periódico Oficial del Estado, 26 de diciembre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. *Ley de Métodos Alternos para la Solución de conflictos del Estado de Nuevo León*, publicada en el Diario Oficial del Estado, 26 de diciembre.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2012. Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León. Última reforma publicada en el Diario Oficial de Estado, 21 de noviembre.

Gobierno Federal, 2008. *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*, México.

Incháustegui, Teresa y Yamileth Ugalde, 2006. "La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia", en *Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas*, Mercedes Barquet (Coord.), Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, México.

INEGI, 2006. Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, México.

INEGI, 2011. Boletín de prensa Núm. 430/11, noviembre.

INEGI, 2008. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2010. Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Administración Pública Estatal.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2010. *Programa de Cultura Institucional*.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos

Vivir Mejor

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2010. *Unidad de Género*.

INMUJERES. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994.

INMUJERES, 2001. "Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Plataforma de Acción", en *Acciones para erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. Leyes y convenciones*. México.

INMUJERES, 2001. *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres*, México.

INMUJERES, 2007. *Glosario de Género*. México.

INMUJERES, 2008. *Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México.

INMUJERES-INEGI, 2009. *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo*. México.

INMUJERES, 2011. *Mujeres y Hombres en México*, México.

Laurrari, Elena, 2005. *Justicia restauradora y violencia doméstica*.

Maier, Elizabeth, 2009. "Diagnóstico de Conocimiento, Actitudes y Estrategias de Equidad de Género en Servidoras y Servidores Públicos de Primer Nivel en Baja California", *Frontera Norte*, Núm. 43., Vol. 26, pp. 211-238.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Maqueda, María Luisa, 2006. La violencia de género. Entre el concepto jurídico y la realidad social.

Molyneau, Maxine, 1985. Mobilization without emancipation? Women's interests, the state and revolution in Nicaragua, *Feminist Studies*, 11(2), pp. 227-254.

Plataforma de la Coalición "Juntos por Nuevo León" 2009, 2015.

ONU, 1945. Carta de las Naciones Unidas, San Francisco.

OEA, 1969. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), San José, Costa Rica.

Rico, María Nieves, 2008. Capacidades institucionales y liderazgo para políticas de equidad de género en América Latina. Los mecanismos para el avance de la mujer. Ponencia presentada en el XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, Argentina, 4 – 7 de noviembre.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012. Acuerdo General de Administración II/2012.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012. Acuerdo General de Administración III/2012.

Villezca Becerra, Pedro e Irma Martínez Jasso, 2008. "Familias y tipos de hogar en Nuevo León: Ciclo de vida, incidencia de la pobreza, enfoque de género", en *Desarrollo Social en Nuevo León: Reflexiones en torno a la pobreza, desigualdad, migración, bienestar, consumo y grupos vulnerables*, Cuadernos del Consejo de Desarrollo Social.

Zarembeg Lis, Gisela y Marta Subiñas, 2010. Redes, reglas y recursos: incorporación de la perspectiva de género en la política pública mexicana. Ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano y Caribeño en Ciencias Sociales de la FLACSO, México DF, 26, 27 y 28 de mayo.

Páginas WEB

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2003. *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de julio, última reforma publicada el 27 de noviembre de 2007.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Consultado el 2 de febrero de 2012.

CEDAW, Recomendación No. 19

[http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#recom19)

[sp.htm#recom19](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#recom19) Consultado el 16 de febrero de 2011.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 26 de diciembre.

http://sg.nl.gob.mx/Transparencia_2009/Archivos/AC_0001_0002_0077598-0000001.pdf, consultado el 2 de febrero de 2012.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

INEGI, 2006, "Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares", en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/TabGeneral.aspx?s=est&c=26245>, consultado septiembre de 2012.

_____, 2008, "Las mujeres en Nuevo León. Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres", en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado septiembre de 2012.

_____, 2011a, "Población", Anuario estadístico del Estado, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado en septiembre de 2012.

_____, 2011b, "Salud", Anuario Estadístico del Estado, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado en septiembre de 2012.

_____, 2011c, "Seguridad y orden público", Anuario estadístico del Estado, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado en septiembre de 2012.

_____, 2011d, "Sector Público", Anuario estadístico del Estado, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado en septiembre de 2012.

_____, 2011e, "Estadísticas judiciales en materia penal de los Estados Unidos Mexicanos 2010", en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas/sociales/judiciales/2011/judiciales_2010.pdf, consultado septiembre de 2012.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

_____ 2012a, "México en cifras. Información nacional por entidad federativa", en <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx>>, consultado septiembre de 2012.

_____ 2012b, "Mortalidad", en <<http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=mvio24&s=est&c=21972>>, consultado septiembre de 2012.

_____ [boletín de prensa], 2012c, "Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer", Aguascalientes, 25 de noviembre, en <<http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?c=274&e=>>>, consultado noviembre de 2012.

INMUJERES, *Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León*, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>, consultado el 4 de febrero de 2012.

INMUJERES. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994. <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/convencion-de-belem-do-para>, consultado el 7 de enero de 2013.

INMUJERES. Plataforma de Acción de Beijing, 1995. <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/beijing>, consultado el 7 de enero de 2013-01-28

INMUJERES. Recomendaciones Generales de la Cedaw. http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/cedaw/cedaw_recomendaciones_generales.pdf, consultado 7 de enero de 2013.

ONU, División para el avance de las Mujeres, Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer,



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>,
consultado el 5 de febrero de 2012.

Vanguardia, 2011, "Aumenta en NL la trata de mujeres", Vanguardia, Sección Seguridad, Saltillo, Coahuila, México, domingo 14 de agosto en
<<http://www.vanguardia.com.mx/aumentaennlatratademujeres-1069226.html>>, consultado septiembre de 2012.

Otras fuentes de información

Entrevistas abiertas realizadas con personal de segundo y tercer nivel del Poder Judicial del Estado de Nuevo León, octubre de 2012.