



E Q U I S
Justicia para las mujeres

UNIDADES DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL:

Informe sobre su estructura y
funcionamiento a nivel nacional



E Q U I S
Justicia para las mujeres

UNIDADES DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL:

Informe sobre su estructura y
funcionamiento a nivel nacional

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Resumen ejecutivo | 5 |
| Introducción | 9 |
| 1. Metodología | 12 |
| 2. Hallazgos a nivel estatal. | 14 |
| 2.1. Existencia y posición de las Unidades de Género | 14 |
| 2.2. Funciones, actividades y planes de trabajo. | 18 |
| 2.3. Recursos | 26 |
| 3. Hallazgos en el Poder Judicial Federal. | 33 |
| 3.1. Existencia y posición de las Unidades de Género | 33 |
| 3.2. Funciones, actividades y planes de trabajo. | 34 |
| 3.3. Recursos | 35 |
| 4. Conclusiones | 37 |
| 5. Recomendaciones | 39 |
| 6. Anexos | 40 |
| Anexo A. Instrumento de recolección de información | 40 |
| Anexo B. Glosario. | 42 |
| Anexo C. Fuentes | 43 |

RESUMEN EJECUTIVO

Las Unidades de Género son órganos especializados dentro de los poderes judiciales, cuyo fin es “asegurar que la institucionalización de la igualdad de género y los derechos humanos sean pilares fundamentales en la toma de decisiones que, tanto administrativamente como en la impartición de la justicia, se llevan a cabo día a día.”¹ Para observar si cumplen con este fin, EQUIS Justicia para las Mujeres realizó una investigación sobre el estado que guardan la estructura institucional y la operación de las Unidades de Género en los poderes judiciales estatales y en tres órganos federales. A continuación se exponen los principales hallazgos.

UNIDADES DE GÉNERO DE LOS PODERES JUDICIALES ESTATALES

A la fecha **existen Unidades de Género –o instancias equivalentes– en 84 por ciento de los poderes judiciales estatales (27 estados).**² Sin embargo, esto no garantiza que los poderes judiciales se rijan en su estructura y funcionamiento por la igualdad de género y los derechos humanos. Lo anterior, porque en todo el país seguimos encontrando las siguientes problemáticas:

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

1. Aunque sus documentos de creación son vinculantes y fueron generados por los órganos superiores de los poderes judiciales, su diseño institucional **no las provee de suficiente fortaleza pues están situadas en posiciones muy bajas en el organigrama de los poderes judiciales estatales**, lo que limita su potencial de impacto. Ubicarlas en posiciones más altas les otorgaría mayor peso político y les permitiría mayor interlocución con actores relevantes.

¹ CONATRI, *Programa Nacional de la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género 2016-2018*, p. 5. Disponible en: <http://conatrib.org.mx/wp-content/uploads/2016/02/PROGRAMA-NACIONAL-UDGIG-2016-2018.pdf> (consultado el 10 de mayo de 2017).

² Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.

2. En muchos casos, las Unidades de Género cumplen **una diversidad de funciones que resultan irrelevantes y desvían la atención del fin** para el que fueron creadas.

INSTRUMENTOS DE DISEÑO Y PLANEACIÓN

3. De acuerdo con la información proporcionada, **sólo cinco poderes judiciales³ respondieron que sí cuentan con indicadores** para medir su impacto y sus resultados.

ACTIVIDADES

4. Las **actividades programadas y realizadas** por las Unidades de Género son de **alcance limitado**, la mayoría reducidas a la capacitación. Además de que, en muchos casos, incluyen actividades que no van **acorde con su fin**, como las siguientes:
 - a. **Recursos humanos:** organización de eventos deportivos, culturales y de integración; coordinación de horarios; licencias y servicios de guardería de los poderes judiciales. En particular, resalta el caso de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial de Campeche, que **gestiona el comedor institucional** y reparte uniformes al personal. También preocupan los **cursos de autoestima y elección de pareja** organizados por las Unidades de Aguascalientes y Guerrero.
 - b. **Servicios de salud:** activación física, campañas de prevención de enfermedades y de vacunación. Particularmente llama la atención **que la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial de Guerrero** liste entre sus actividades el **concurso del tamal dietético y nutritivo**.
 - c. **Actividades vinculadas con la niñez:** concursos y campañas informativas para niñas y niños sobre sus derechos y sobre la labor del Poder Judicial.
 - d. **Actividades que refuerzan estereotipos⁴:** compra de estuches de maquillaje como regalo por el “**día de las madres**” para las **trabajadoras del Poder Judicial de Tlaxcala**; o cursos sobre los **aspectos fisiológicos y psicológicos de las mujeres que trabajan en el Poder Judicial de Tamaulipas**.

En algunos casos, también realizan actividades basadas en estereotipos de género, consi-

³ Aguascalientes, Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo y Sonora.

⁴ “La asignación de estereotipos es el proceso de atribuirle a un individuo, características o roles únicamente en razón de su aparente membresía a un grupo particular. La asignación de estereotipos produce generalizaciones o preconcepciones concernientes a los atributos, características o roles de quienes son miembros de un grupo social particular, lo que significa que se hace innecesario considerar las habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales de cada miembro”. Cook R. y Cusack S. (2011), *Estereotipos de Género: Perspectivas legales transnacionales*, Bogotá: Profamilia, p. 1.

derando ciertos actos como “cosas de mujeres”, lo que nos lleva a pensar que no existe una clara comprensión de cuál es su función, y menos aún, de lo que significa la perspectiva de género.⁵ En este sentido, parece que fomentan justamente lo contrario al objetivo para el que fueron creadas, perpetuando la idea de que las mujeres tienen un rol específico en la sociedad.⁶

RECURSOS

5. De las Unidades existentes, sólo **cuatro cuentan con presupuesto propio**.⁷ Lo que resulta preocupante en comparación con información de 2015, cuando 29 por ciento de las Unidades aseguraron contar con recursos. Contar con presupuesto propio contribuiría a fortalecer su autonomía; mientras que sin él, la labor de las Unidades se queda sólo en buenas intenciones.
6. En general, cuentan con muy poco personal: **19 Unidades están integradas por una o dos personas**.⁸ En este punto, un caso grave es el del Poder Judicial del Estado de México, que es la entidad con mayor población del país y con una Alerta de Violencia de Género (AVG) activa,⁹ sólo cuenta con dos personas en su Unidad de Equidad de Género y Derechos Humanos. Como sucede con el tema de presupuesto, sin recursos humanos las Unidades no funcionarán de manera óptima.
7. No existen mecanismos para garantizar la profesionalización de sus titulares:
 - a. **Sólo seis poderes judiciales¹⁰ cuentan con criterios para elegir a la persona titular de su Unidad de Género:** es indispensable contar con criterios claros para garantizar que las personas elegidas tengan el perfil y las capacidades adecuadas para evitar que sean contratadas por razones personales o políticas. En principio, tendrían que contar con formación y/o experiencia en género y derechos humanos.

⁵ “La perspectiva de género es un método que, bajo un esquema de interseccionalidad, detecta la presencia de tratos diferenciados -basados en el sexo, el género o las preferencias/ orientaciones sexuales, y determina si dicho trato es necesario y, por lo tanto, legítimo, o si, por el contrario, es arbitrario y desproporcionado y, por lo tanto, discriminatorio.” Suprema Corte de Justicia de la Nación (2015), *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el Derecho de la Igualdad*, p. 62.

⁶ “Los estereotipos de género hacen referencia a la construcción o comprensión de los hombres y las mujeres, en razón de la diferencia entre sus funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales.” Cook R. y Cusack S. (2011), *Estereotipos de Género: Perspectivas legales transnacionales*, Bogotá: Profamilia, p. 23.

⁷ Campeche, Guanajuato, Sonora y Tlaxcala.

⁸ Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.

⁹ Debido a la violencia contra las mujeres en la entidad el Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres acordó por unanimidad de votos la procedencia de la declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres el 28 de julio de 2015, en once municipios del Estado de México: Chalco, Chimalhuacán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Ixtapaluca, Naucalpan de Juárez, Nezahualcóyotl, Tlalnepantla de Baz, Toluca, Tultitlán y Valle de Chalco Solidaridad. El 31 de julio de 2015 la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) de la Secretaría de Gobernación notificó al titular del Ejecutivo Estatal, la emisión de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.

¹⁰ Baja California Sur, Chiapas, Morelos, Oaxaca, Sonora y Tamaulipas.

Al respecto, llama la atención que el Poder Judicial de Baja California Sur establece como requisito “NO tener impedimento físico o enfermedad que impida desempeñar el cargo”.

- b. Sólo cinco poderes judiciales¹¹ cuentan con mecanismos de evaluación del o la titular de la Unidad de Género: dichos mecanismos contribuirían a garantizar que realicen una labor eficiente y cumplan con los objetivos de creación de las Unidades.

UNIDADES DE GÉNERO DE LOS ÓRGANOS DEL PODER JUDICIAL FEDERAL

A continuación presentamos los hallazgos del Consejo de la Judicatura Federal (CJF), Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF). Es importante mencionar que en el Poder Judicial Federal se observó un mejor desempeño de estos órganos, especialmente en el caso del Tribunal Electoral, por lo que los retos que se presentan son menores que en los tribunales estatales:

ACTIVIDADES

1. Al igual que en las Unidades estatales, **las actividades que realizan se centran en capacitación** y en temas de **salud**. Es necesario diversificarlas y evaluar su impacto.

RECURSOS

2. Si bien todas las Unidades cuentan con presupuesto propio, su alcance resulta limitado para ejecutar acciones que impacten a toda la Federación. Es necesario **asignar más recursos** y administrarlos de forma estratégica en acciones sustantivas.
3. **No todas las titulares tienen experiencia y conocimientos en perspectiva de género y derechos humanos**, aun cuando se establece como requisito contar con experiencia mínima de cinco años. Es crucial que la titularidad de las Unidades esté en manos de una persona experta en la materia y que se cumplan a cabalidad los criterios de selección establecidos, que se diseñe un perfil específico y acorde con las necesidades del puesto, y que se cuente con mecanismos de evaluación de desempeño -los cuales no existen hasta la fecha.

¹¹ Aguascalientes, Campeche, Hidalgo, Sonora y Tlaxcala.

INTRODUCCIÓN

EQUIS Justicia para las Mujeres es una organización feminista que utiliza herramientas de transparencia y acceso a la información pública para monitorear instituciones, leyes y políticas públicas relacionadas con el acceso a la justicia para las mujeres. Dado que las Unidades de Género, si funcionan correctamente, pueden contribuir a transformar la cultura judicial a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, nos dimos a la tarea de indagar sobre su diseño y funcionamiento.

Antes de explicar el estudio que realizamos, es necesario contextualizar sobre cuándo y cómo surgen las Unidades de Género. La necesidad de establecer Unidades para impulsar la perspectiva de género en el Poder Judicial, se hizo evidente desde el 29 de noviembre de 2002, cuando se emitió la “*Declaración de Cancún*”,¹² durante la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia. En el apartado sobre Acceso de las Mujeres a la Justicia, se estableció que las altas jerarquías del aparato judicial debían adoptar una política de igualdad de género y propiciar la creación de una **Unidad Permanente**, que apoyara en la implantación de la política de género, coordinando, impulsando, monitoreando y evaluando un sistema integral.

La propuesta se materializó en 2010, con la adopción del *Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México*,¹³ impulsado por la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ), que prevé en su párrafo 13 la adopción de unidades especializadas en materia de género **en la estructura orgánica** de las diversas instancias de impartición de justicia, y **en el diseño de la estructura orgánica y de las reglas generales sobre el desempeño de las actividades** que cotidianamente se desarrollan en los órganos impartidores de justicia.¹⁴

¹² VII Cumbre Iberoamericana de Presidente de las Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, *Declaración de Cancún*, 29 de noviembre de 2002, disponible en: http://www.cumbrejudicial.org/c/document_library/get_file?folderId=24801&name=DLFE-1012.pdf (consultado el 10 de mayo de 2017).

¹³ AMIJ, *Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México*, 2011. Disponible en: http://www.amij.org.mx/micrositios/equidaddegenero/documentos/pacto_genero_amij_2015.pdf (consultado el 10 de mayo de 2017).

¹⁴ Actualmente, diecisiete Tribunales han firmado el Pacto: Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Colima, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán. CONATRI, *Programa Nacional de la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género 2016-2018*, p. 13.

Para monitorear el cumplimiento del Pacto, se creó la **Unidad Especializada de Derechos Humanos e Igualdad de Género de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores (CONATRIB)**, que ha tenido un papel fundamental en la implementación de la perspectiva de género en los tribunales y en la evaluación y valoración, en conjunto con la AMIJ, del cumplimiento del Pacto en aquellos tribunales que lo han suscrito.

Como referente principal, el *Programa Nacional de la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género 2016-2018* de la CONATRIB, señala que el objetivo de la Unidad será “asegurar que la institucionalización de la igualdad de género y los derechos humanos sean pilares fundamentales en la toma de decisiones que tanto administrativamente como en la impartición de justicia se llevan a cabo día a día”.¹⁵ Lo que se logra mediante tres ejes rectores: la transversalización de la perspectiva de derechos humanos y el fortalecimiento de la perspectiva de género en los Tribunales Superiores de Justicia; así como la evaluación del propio Programa. Esto implica implementar políticas internas dirigidas al fomento de condiciones laborales justas e igualitarias, libres de discriminación y violencia por razón de género. Además de incorporar la perspectiva de género en el quehacer de las instituciones judiciales de manera permanente, en todas sus áreas de operación, así como en todas las fases y procesos de impartición de justicia. Este ejercicio resulta importante tomando en cuenta los retos que aún se registran tanto en el interior de los poderes judiciales como en la impartición de justicia con la perspectiva de género, donde no se tiene un correcto entendimiento de este concepto y su aplicación, obstaculizando el acceso a la justicia.

En 2016, EQUIS Justicia para las Mujeres, realizó un ejercicio de acceso a la información con el fin de monitorear la operación de las Unidades de Género de los poderes judiciales estatales y federal. El estudio tuvo un doble objetivo: por un lado, dar continuidad a los diagnósticos sobre las Unidades de Género¹⁶ realizados en 2014 y 2015; y por otro, analizar la fortaleza institucional de las Unidades, así como su funcionamiento. Además de valorar si están cumpliendo con los fines para las que fueron creadas, tomando en cuenta su marco normativo, estructura organizacional, instrumentos de diseño, planeación y evaluación de sus programas de trabajo, así como actividades y recursos disponibles, tanto económicos como humanos.

La metodología utilizada consistió principalmente en investigación de gabinete, a partir de herramientas de transparencia pasiva¹⁷ y activa.¹⁸ Se enviaron solicitudes de infor-

¹⁵ CONATRIB, *Programa Nacional de la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género 2016-2018*, p. 5. Disponible en: <http://conatrib.org.mx/wp-content/uploads/2016/02/PROGRAMA-NACIONAL-UDGIG-2016-2018.pdf> (consultado el 10 de mayo de 2017).

¹⁶ Es importante mencionar, que independientemente que en los estados utilizan diferentes denominaciones de las dependencias encargadas de género, usaremos el término Unidades de Género para referirnos a todas de manera genérica.

¹⁷ La transparencia pasiva se refiere a la información que la autoridad entrega a la persona después que la solicita, esto en México se realiza por medio de solicitudes de información.

¹⁸ La transparencia activa se refiere a la información que la autoridad tiene que hacer pública por ley y se encuentra en sus portales y archivos.

mación a los poderes judiciales estatales¹⁹ y a tres órganos del Poder Judicial Federal,²⁰ contrastando o fortaleciendo la información con datos obtenidos en los sitios web de dichas instituciones.

En cada ocasión, los distintos ejercicios de acceso a la información han experimentado algunos cambios en la metodología, con el fin de ampliar y complejizar el análisis; evaluando si las Unidades de Género cumplen con los objetivos para las que fueron creadas y sobre todo, si su funcionamiento ha generado algún impacto en la forma en que se imparte justicia en México.

El presente documento contiene los principales hallazgos de la investigación, comenzando por las Unidades de Género en los poderes judiciales estatales. Posteriormente, analizamos las Unidades o sus equivalentes en organismos federales del Poder Judicial, para cerrar con algunas conclusiones globales, así como recomendaciones puntuales para mejorar su funcionamiento. En general, se observó un mejor desempeño de las unidades de género de los tres órganos del Poder Judicial de la Federación en contraste con los poderes judiciales estatales.

¹⁹ Vía la Plataforma Nacional de Transparencia y los sistemas locales de transparencia.

²⁰ Consejo de la Judicatura Federal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial Federal.

METODOLOGÍA

Una buena política pública debe poder ser monitoreada y evaluada para determinar sus alcances y retos. Para esto es necesario que sea transparente y que esté disponible toda la información necesaria. Es por eso, que EQUIS Justicia para las Mujeres ha elegido como una de sus principales herramientas de trabajo la transparencia y el acceso a la información. Así, nos dimos a la tarea de analizar la estructura y funcionamiento de las Unidades de Género en los poderes judiciales a nivel nacional mediante herramientas de transparencia activa y pasiva. Con este fin, se preparó una batería de 23 preguntas (**Anexo A**) dirigidas a los poderes judiciales estatales, y a tres órganos del orden federal. Éstas se ingresaron a través de los portales de acceso a la información locales y de la Plataforma Nacional de Transparencia. Asimismo, se contrastó y/o fortaleció la información con datos de los sitios web de dichos órganos.

Es importante señalar que algunas entidades no respondieron ciertas preguntas, y que dicha información tampoco se encontraba en línea; lo que se señala a lo largo del informe, aunque representa un porcentaje mínimo de la información obtenida y analizada.

1.1 EJES TEMÁTICOS Y VARIABLES

El presente diagnóstico buscó dar continuidad a un estudio previo sobre las Unidades de Género, por lo que se retomaron algunas temáticas incluidas anteriormente con fines comparativos. Nuestro objetivo principal fue conocer el nivel de **fortaleza institucional** ²¹ de las Unidades, por lo que se adicionaron preguntas sobre las siguientes variables:

- **Marco normativo:** Se tomó en cuenta que las Unidades o sus equivalentes estén previstas en documentos normativos que den certeza sobre su funcionamiento, organización y recursos, de manera que su operación no quede al arbitrio de las autoridades. Se analizó el origen y la naturaleza de dicho documento, así como las facultades y las

²¹ Nos referimos a fortaleza institucional en el sentido de que la Unidad de Género cuente con los elementos para su consolidación y mantenimiento, con el fin que puedan cumplir con sus objetivos. Estos elementos incluyen un marco normativo que garantice su continuidad, su estructura organizacional que le permita tener interlocución con actores relevantes y cumplir con su objetivo, así como recursos que aseguren se logren realizar actividades relacionadas con su fin.

funciones de las Unidades, con el fin de analizar su alcance.

- **Estructura organizacional:** Ubicación de las Unidades en el organigrama del tribunal.
- **Instrumentos de diseño, planeación y evaluación de políticas públicas:** Información sobre planes de trabajo y sobre los indicadores de evaluación e impacto de las actividades; con el fin de evaluar si la Unidad cuenta con mecanismos de monitoreo y evaluación que faciliten la toma de decisiones, a partir de la medición de los resultados de las acciones.
- **Actividades:** Información sobre las actividades realizadas entre 2015 y 2016, con el objetivo de observar si realmente están llevando a cabo las acciones previstas y cumpliendo las funciones para las cuales fueron creadas.
- **Recursos:** Se solicitó información sobre los recursos presupuestales y humanos.
 - **Económicos:** Se observó si las Unidades cuentan con presupuesto propio y se solicitó información sobre la forma en que se utilizan dichos recursos.
 - **Humanos:** Para conocer los criterios de selección del personal y el número de personas asignadas a cada Unidad. Además se analizaron los mecanismos de asignación y evaluación del personal, así como el perfil de sus titulares.

1.2 CRITERIOS DE ANÁLISIS

Se utilizaron algunas variables consideradas para hacer un análisis comparativo con los estudios de años previos: número de Unidades –o sus equivalentes-, funcionamiento, denominación oficial, documento de creación y posición en el organigrama del tribunal.

Posteriormente se realizó un cruce de información para verificar si existe relación entre la jerarquía de la autoridad que crea la Unidad de Género y el lugar que ésta ocupa en el organigrama del Poder Judicial. También se analizaron los planes de trabajo y las actividades, con el fin de determinar el tipo de actividades más comunes a todas las Unidades existentes. Se estudiaron los indicadores para dar seguimiento al plan de trabajo; así como la autonomía presupuestal y el ejercicio de los recursos.

Con relación a los recursos humanos, el análisis se centró en el perfil de la/el titular con base en dos criterios: perfil académico en humanidades y antecedentes en género y/o derechos humanos. Respecto de los criterios para elegir a su titular, se encontraron tres categorías: conocimientos en la materia (estudios y preparación); experiencia laboral relevante; y otros requisitos. Se consideró también la existencia de mecanismos de evaluación del o la titular.

El objetivo del análisis fue aportar elementos para evaluar si el diseño y la operación de las Unidades de Género son congruentes con el objetivo de lograr la institucionalización de la igualdad de género y los derechos humanos en la toma de decisiones, tanto administrativas como de impartición de justicia; o si se quedan en el ámbito de las buenas intenciones y la simulación.

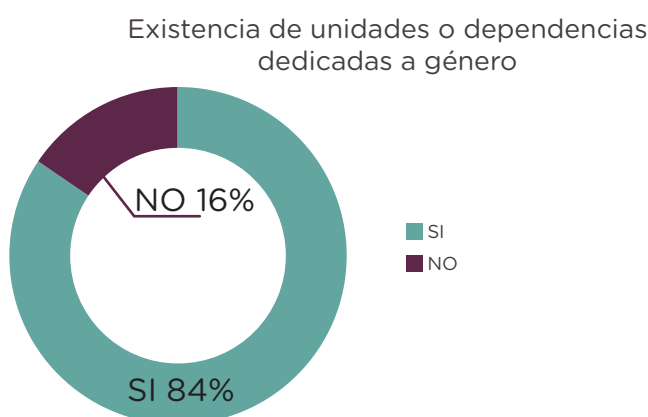
HALLAZGOS A NIVEL ESTATAL

2.1 EXISTENCIA Y POSICIÓN DE LAS UNIDADES DE GÉNERO

A la fecha del estudio, 27 poderes judiciales estatales contaban con Unidad de Género o alguna figura equivalente: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.

Cinco poderes judiciales estatales NO contaban con dicha figura: Quintana Roo y San Luis Potosí respondieron definitivamente que NO. Yucatán indicó que NO tenía un área específica, pero designó a una persona como enlace de la política de igualdad de género.²² Michoacán²³ y Tabasco²⁴ aprobaron la creación de la Unidad, pero no habían entrado en funciones.

En general, se muestra un incremento en comparación con 2015, cuando sólo 17 estados (53 por ciento)²⁵ contaban con estos organismos.



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

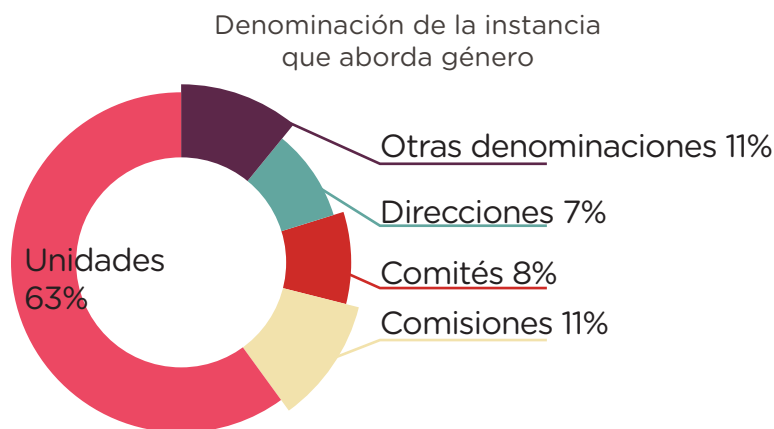
²² Durante la elaboración de este informe, Yucatán creó la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial del Estado. Ver: Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán, martes 13 de septiembre de 2016, Año CXIX, No. 33, 190, p. 5.

²³ Se llamará Unidad de Equidad de Género, Derechos Humanos y Derechos Indígenas.

²⁴ En mayo de 2016 se creó la Unidad de Equidad de Género.

²⁵ Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Chihuahua, Chiapas, Colima, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sonora, Tabasco, Tamaulipas y Veracruz.

Los órganos encargados de los temas de género tienen diferentes denominaciones. En 17 poderes judiciales estatales, se denominan Unidades,²⁶ en tres son comisiones,²⁷ en dos son comités,²⁸ en dos son direcciones²⁹ y en tres tienen denominaciones distintas a las anteriores.³⁰ Lo anterior se preguntó porque **generalmente existe una relación entre el nombre del organismo y sus facultades**. Además, de acuerdo con el Pacto, la figura debe ser la de Unidades. Cabe señalar que en 2015 existían ocho Unidades,³¹ cinco comisiones o comités,³² dos direcciones³³ y dos con otras denominaciones.³⁴



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

Sobre la posición de la Unidad de Género dentro del Poder Judicial, encontramos que en 10 estados se indicó que depende de la Presidencia del Tribunal,³⁵ en siete del Consejo de la Judicatura Estatal,³⁶ en dos del Pleno del Tribunal,³⁷ en siete de órganos administrativos de menos nivel³⁸, y la autoridad judicial de la Ciudad de México indicó que estaba fuera del organigrama del Poder Judicial estatal.

²⁶ Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Querétaro, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz.

²⁷ Nayarit, Puebla y Sinaloa

²⁸ Ciudad de México y Guanajuato.

²⁹ Chiapas y Nuevo León.

³⁰ Colima (Difusora de Equidad de Género), Oaxaca (Departamento de Equidad de Género) y Zacatecas (Oficina de Equidad de Género y Derechos Humanos)

³¹ Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Estado de México, Hidalgo, Sonora y Tamaulipas.

³² Ciudad de México, Guanajuato, Puebla, Tabasco y Veracruz.

³³ Nuevo León y Chiapas.

³⁴ Colima y Oaxaca.

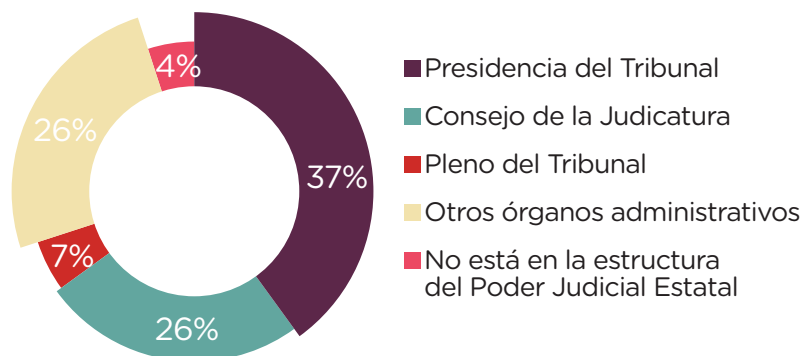
³⁵ Aguascalientes, Baja California Sur, Chihuahua, Colima, Durango, Hidalgo, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz.

³⁶ Chiapas, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Morelos, Nayarit y Nuevo León.

³⁷ Puebla y Sinaloa.

³⁸ Baja California, Campeche, Coahuila, Estado de México, Oaxaca, Querétaro, y Zacatecas.

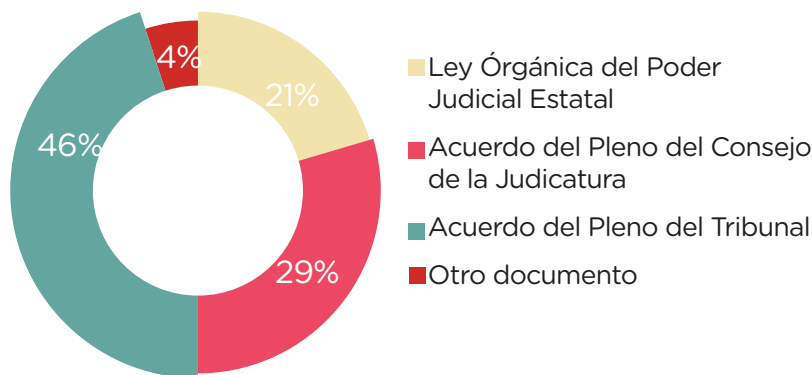
Órgano del que dependen en el Tribunal Estatal



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

Sólo 24 poderes judiciales estatales dijeron contar con un instrumento normativo por medio del cual fue creada la Unidad.³⁹ De estos, cinco poderes judiciales estatales indicaron que las Unidades están previstas en la ley orgánica del Poder Judicial estatal,⁴⁰ en siete fueron creadas por Acuerdo del Pleno del Tribunal,⁴¹ en 11 fueron creadas por Acuerdo del Pleno del Consejo de la Judicatura⁴² y en el caso de Guanajuato por otro tipo documento.

Documento de creación



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

³⁹ Colima y Sonora cuentan con documentos que nombran a las titulares de las Unidades, pero no la crean; ambas fueron creadas por Acuerdos del Pleno del Tribunal. Querétaro indica que sí cuenta con documento de creación; sin embargo, sólo transmite un documento que indica que el Consejo de la Judicatura crea la Unidad de Género.

⁴⁰ Baja California Sur, Chihuahua, Oaxaca, Tlaxcala y Veracruz.

⁴¹ Aguascalientes, Campeche, Durango, Jalisco, Puebla, Sinaloa y Zacatecas.

⁴² Baja California, Ciudad de México, Chiapas, Coahuila, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Nayarit, Nuevo León y Tamaulipas.

Si bien, los documentos que crean las Unidades de Género son vinculantes y fueron generados por órganos superiores de los poderes judiciales estatales, no aportan fuerza suficiente a las Unidades al situarlas en posiciones bajas del organigrama, lo que reduce su potencial y alcance.

Esto es evidente en cinco estados. Por ejemplo, el Departamento de Equidad de Género del Poder Judicial de Oaxaca está previsto en la ley,⁴³ pero depende de una dirección.⁴⁴ Asimismo, la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género del Poder Judicial de Campeche y la Oficina de Equidad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial de Zacatecas fueron creadas por acuerdos del Pleno; pero la primera tiene estatus de órgano administrativo, mientras que la segunda depende de la Dirección de Estadística de la Oficialía Mayor del Tribunal.

Por su parte, la Unidad de Equidad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de México y la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de Coahuila, fueron creadas por acuerdo del pleno de los Consejos de la Judicatura estatales. La primera depende de la Dirección General de Gestión y Apoyo a la Función Jurisdiccional y la segunda de la Oficialía Mayor.

Es indispensable que, además de ser creadas por órganos de alto nivel, las Unidades de Género cuenten con una posición relevante en el organigrama y con facultades congruentes a dicha posición. Esto les daría mayor peso político y permitiría que tengan mayor interlocución con las diferentes áreas del Poder Judicial para que colaboren y se coordinen con ellas.

⁴³ Ley Orgánica del Poder Judicial de Oaxaca.

⁴⁴ Dirección de Derechos Humanos.

2.2 FUNCIONES, ACTIVIDADES Y PLANES DE TRABAJO

Se analizaron las funciones establecidas en los documentos de creación⁴⁵ de 24 Unidades,⁴⁶ y en otros documentos normativos,⁴⁷ así como en las respuestas a las solicitudes de información.⁴⁸

La mayoría de las Unidades⁴⁹ tienen la función de **incorporar e impulsar la perspectiva de género en el Poder Judicial**, a través de una diversidad de acciones: programas de formación y capacitación, proyectos de planeación, reformas y modernización jurisdiccional y administrativa; o bien, asuntos administrativos.⁵⁰ Es indispensable que la perspectiva de género se incorpore en toda la operación del Poder Judicial, pero sobre todo en su labor jurisdiccional. Al respecto, preocupa especialmente que la Unidad del Poder Judicial de Coahuila centra su función en procesos administrativos.

Una segunda función común en varias Unidades, es el **fomento de relaciones laborales libres de violencia y discriminación**.⁵¹ Para ello, algunas atienden casos de acoso y hostigamiento laboral y sexual.⁵²

La tercera función más común es la de **coordinarse con órganos dentro y fuera del Poder Judicial**.⁵³ Seguida por la **realización de diagnósticos sobre el personal y las acciones para la impartición de justicia con perspectiva de género**.⁵⁴ De hecho, todas las Unidades de

⁴⁵ Los documentos de creación son las leyes orgánicas del Poder Judicial (Baja California Sur, Chihuahua, Tlaxcala y Veracruz), por acuerdos del Pleno del Tribunal Superior Estatal (Campeche, Durango, Puebla, Sinaloa y Zacatecas) y por acuerdos del Pleno del Consejo de la Judicatura Estatal (Baja California, Coahuila, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Morelos, y Tamaulipas).

⁴⁶ Jalisco, Querétaro y Sonora no entregaron información.

⁴⁷ Esto es el caso de la Ciudad de México, Chiapas, Guanajuato y Nayarit. El Comité para incluir la Perspectiva de Género en el Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México se rige por un Manual de Equidad. Las funciones de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos de Chiapas se encuentran en el Código de Organización del Poder Judicial de Chiapas. Las funciones del Comité de Equidad de Género de Guanajuato se rigen por el Reglamento Interior del Consejo del Poder Judicial Estatal y los Lineamientos del Comité de Equidad de Género. Las funciones de la Comisión de Equidad de Género de Nayarit están en el Reglamento del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Nayarit.

⁴⁸ 4 estados no entregaron información sobre las funciones de la Unidad, pero sí sobre las funciones de la titular (Aguascalientes, Colima, Nuevo León y Oaxaca).

⁴⁹ 18 estados tienen esta función de diferente forma: Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Colima, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz.

⁵⁰ Chiapas.

⁵¹ Son 8 estados: Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Ciudad de México, Hidalgo, Morelos, Tamaulipas y Tlaxcala.

⁵² 3 estados: Campeche, Ciudad de México y Tlaxcala.

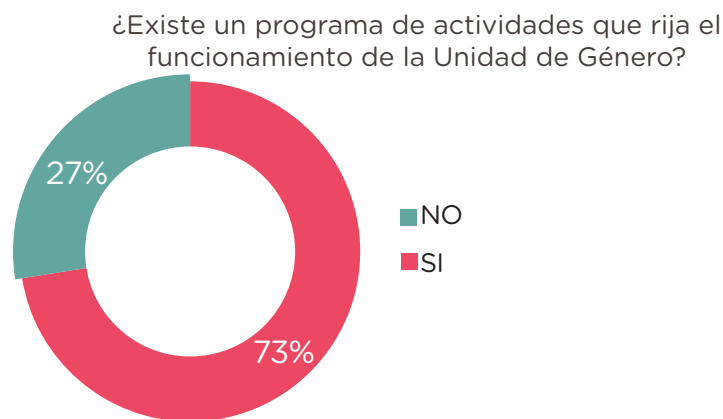
⁵³ 8 estados: Baja California, Baja California Sur, Colima, Hidalgo, Nayarit, Oaxaca y Veracruz.

⁵⁴ 6 estados: Baja California, Campeche, Ciudad de México, Morelos, Puebla y Zacatecas.

Género tendrían que realizar un diagnóstico de necesidades y diseñar los mecanismos necesarios para incorporar la perspectiva de género al interior de los poderes judiciales. Diagnósticos que deberían ir acompañados de evaluaciones, como ya ocurre en algunos estados.⁵⁵

Otras funciones de interés son **promover investigaciones**,⁵⁶ **recabar y sistematizar información** sobre políticas públicas, programas y acciones en materia de género y derechos humanos.⁵⁷

También se solicitó información sobre los **planes de trabajo**. En este caso, 19 poderes judiciales dijeron contar con ellos.⁵⁸ Esto representa un aumento, ya que en 2015 solo siete poderes judiciales contaban con ellos.



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

De las Unidades que cuentan con planes de trabajo, 12 diseñaron uno propio,⁵⁹ cinco funcionan con el Plan Nacional de la CONATRI⁶⁰ y dos rigen sus actividades por los planes de otro órgano.⁶¹

⁵⁵ 3 estados: Ciudad de México, Hidalgo y Nayarit.

⁵⁶ 6 estados: Baja California, Baja California Sur, Campeche, Nayarit, Tlaxcala y Veracruz.

⁵⁷ 3 estados: Hidalgo, Morelos y Veracruz.

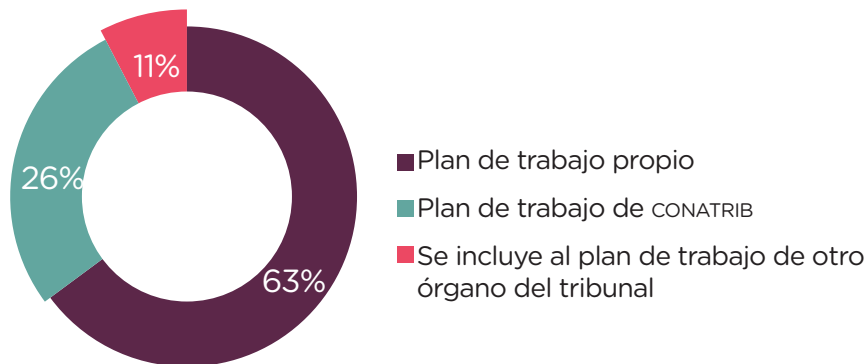
⁵⁸ 6 Unidades de Género no cuentan con plan de trabajo: Colima, Sinaloa, Veracruz y Zacatecas no han redactado un plan de trabajo, mientras Estado de México y Tlaxcala entregaron plan de trabajo están pendientes de aprobación. Durango no respondió a esta pregunta.

⁵⁹ Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Chiapas, Chihuahua, Guanajuato, Hidalgo, Nuevo León, Puebla y Querétaro.

⁶⁰ Coahuila, Guerrero, Morelos, Sonora y Tamaulipas.

⁶¹ El plan de la Unidad de Género de Nayarit es parte del Plan Operativo del Poder Judicial. El plan de trabajo de la Unidad de Género de Oaxaca depende que es la Dirección de Derechos Humanos.

Tipos de planes de trabajo



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

Sobre las actividades realizadas en 2015 y 2016 por la Unidad u órgano de género⁶² a continuación se señalan las más comunes.

Las actividades más comunes que fueron reportadas son la **sensibilización y capacitación** (25 Unidades). Los cinco poderes judiciales⁶³ que operan con el Plan Nacional de la CONATrib centran su capacitación en derechos humanos y perspectiva de género, e incluyen cursos para prevenir, detectar y atender situaciones de hostigamiento y acoso laboral y sexual, así como capacitación especializada para mediadores en casos de violencia contra las mujeres. El resto de las Unidades brinda capacitación en derechos humanos, igualdad de género y no discriminación a través de talleres, conferencias o cursos.

Es indispensable establecer mecanismos para evaluar los resultados y el impacto de dichas capacitaciones. Al respecto, destaca la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de Aguascalientes, que prevé el seguimiento y la evaluación de dichas actividades.

La segunda actividad más común es la **difusión institucional en materia de derechos humanos y perspectiva de género.**⁶⁴ A nivel interno, siete poderes judiciales estatales⁶⁵ incorporaron el uso de lenguaje incluyente y la perspectiva de género en los documentos y en la comunicación del Poder Judicial. Respecto de la difusión externa, otros siete poderes judiciales estatales⁶⁶ desarrollaron una página web, además de producir material como folletos, posters, entre otros.⁶⁷

⁶² La única Unidad que no estregó sus actividades y no está disponible en línea es Durango. Asimismo, Jalisco informó que debido a que su Unidad fue creada en noviembre de 2016 no se han llevado a cabo actividades.

⁶³ Coahuila, Guerrero, Morelos, Sonora y Tamaulipas.

⁶⁴ Estos objetivos son parte del Plan Nacional de CONATrib. Por lo que por lo menos cinco estados lo tienen en sus acciones.

⁶⁵ Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Guanajuato e Hidalgo.

⁶⁶ Baja California, Baja California Sur, Colima, Estado de México, Nuevo León, Oaxaca y Querétaro.

⁶⁷ Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Hidalgo, Nueva León, Oaxaca y Querétaro. En el caso de Chihuahua e Hidalgo, se hace difusión de material en lenguas indígenas.

Una tercera actividad común a varias Unidades es la **coordinación institucional y la firma de convenios de colaboración** entre los poderes judiciales estatales, instituciones públicas, privadas y organizaciones civiles, en materia de protección y respeto a los derechos humanos y la igualdad de género.⁶⁸ Cinco Unidades⁶⁹ contemplan la firma de convenios de colaboración con diferentes instituciones para dar capacitación en perspectiva de género. Otras⁷⁰ establecen colaboración con instancias como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), CONATRI, organismos de derechos humanos e instancias estatales de la mujer.

El cuarto tipo de actividad se relaciona con la política laboral de los poderes judiciales, de acuerdo con el plan nacional de CONATRI, que establece como uno de sus **objetivos, diseñar y elaborar perfiles de puestos bajo la perspectiva de derechos humanos y no discriminación**, aplicándola al ingreso, promoción y ascenso del personal jurisdiccional y administrativo. Como ejemplo, cinco Unidades⁷¹ revisan las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.⁷² Cinco⁷³ incluyen acciones para combatir el acoso y el hostigamiento laboral y sexual con campañas,⁷⁴ procedimientos de quejas,⁷⁵ y seguimiento-evaluación de casos.⁷⁶

La quinta actividad más común es **impulsar y dar a conocer la Unidad de Género**,⁷⁷ además de establecer mecanismos y manuales operativos,⁷⁸ para que funcione adecuadamente. Algunas Unidades también se dedican a **promover la armonización legislativa y la normativa institucional** en materia de derechos humanos e igualdad.⁷⁹ Esto sucede de forma diferente en cada estado: algunas refieren diagnósticos para incluir lenguaje incluyente,⁸⁰ así como los principios de igualdad y no discriminación, y acciones afirma-

⁶⁸ Estos objetivos son parte del Plan Nacional de CONATRI. Por lo que por lo menos cinco estados lo tienen en sus acciones.

⁶⁹ Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua e Hidalgo.

⁷⁰ Baja California Sur, Colima y Querétaro.

⁷¹ Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua y Guanajuato.

⁷² Realizar evaluaciones de todas las acciones y actividades dirigidas a hombres y mujeres, desarrolladas en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su responsabilidad o patrocinio.

⁷³ Baja California Sur, Chihuahua, Ciudad de México, Guanajuato y Nuevo León.

⁷⁴ En Guanajuato se establece seguimiento a la campaña permanente formativa para detección de hostigamiento y acoso sexual.

⁷⁵ Nuevo León.

⁷⁶ Baja California Sur.

⁷⁷ Esta acción es llevada a cabo por seis estados: Aguascalientes, Baja California Sur, Chihuahua, Estado de México, Guanajuato y Querétaro.

⁷⁸ Este es el caso de Chihuahua, Guanajuato y Querétaro.

⁷⁹ Estos objetivos son parte del Plan Nacional de conat. Por lo que por lo menos cinco estados lo tienen en sus acciones.

⁸⁰ Baja California Sur.

tivas en los documentos que rigen la vida interna del Poder Judicial.⁸¹ Algunos poderes judiciales citan reformas a sus códigos de ética,⁸² y otros como Oaxaca, refieren reformas en el ámbito penal⁸³ y civil en las que han participado las Unidades.⁸⁴ Otras actividades son la redacción de protocolos,⁸⁵ la promoción de investigaciones,⁸⁶ la generación de estadísticas sobre violencia familiar, medidas cautelares y delitos contra mujeres,⁸⁷ así como concursos de ensayo.⁸⁸

En contraste con lo anterior y de manera generalizada, encontramos que las Unidades de Género realizan **cuatro tipos de actividades que vale la pena destacar.**

1. ACTIVIDADES RELACIONADAS CON RECURSOS HUMANOS

Aunque siguen el objetivo del Plan Nacional de la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género de CONATRI 2016-2018, de promover normas y políticas con enfoque al desarrollo del capital humano judicial que armonicen la relación entre vida laboral, profesional y personal;⁸⁹ los programas de trabajo de los poderes judiciales **han llegado al punto donde las Unidades gestionan recursos humanos, un asunto fuera de su competencia que las distrae de su objetivo central.**

Por ejemplo, la Unidad del Poder Judicial de Campeche incluye actividades como garantizar el cumplimiento de los horarios de oficina, dar continuidad al otorgamiento de las licencias de maternidad y paternidad, gestionar los servicios de comedor y guardería, además de otorgar uniformes al personal.⁹⁰

De igual forma, la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de Querétaro contempla la implementación y el fomento de acciones para mejorar la calidad de vida del funcionario; como la vinculación con instituciones públicas y privadas que brinden asesoría, o

⁸¹ Aguascalientes y Querétaro.

⁸² Chihuahua, Ciudad de México y Nuevo León.

⁸³ Tipificación de manera autónoma los delitos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, modificación del tipo penal de Violencia Intrafamiliar a Violencia Familiar, iniciación de oficio la investigación del Delito de Violación entre Cónyuges tipificación del delito de Incumplimiento de Obligaciones Alimentarias.

⁸⁴ Modificaciones a diversas disposiciones del Código Civil del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a fin de armonizar diversas disposiciones en la materia, principalmente por lo que respecta al Matrimonio Igualitario, Divorcio sin Expresión de causa y la eliminación de la excepción para contraer matrimonio antes de los 18 años.

⁸⁵ Baja California, Hidalgo y Querétaro.

⁸⁶ Campeche e Hidalgo.

⁸⁷ Chiapas y Chihuahua.

⁸⁸ Baja California, Guanajuato e Hidalgo.

⁸⁹ Esto es parte del noveno tema estratégico que versa sobre las políticas de personal bajo la Perspectiva de Género.

⁹⁰ Con el fin de homologar la apariencia del personal del Poder Judicial.

con estancias infantiles y escuelas cercanas a los centros de trabajo, para realizar convenios de colaboración a favor del funcionariado y sus descendientes.

El plan de trabajo del Comité de Equidad de Género de Guanajuato combina la conciliación de la vida familiar, laboral y personal del funcionariado con actividades deportivas, culturales y sociales, programas de sensibilización y comunicación acerca de la importancia de los valores dentro de la familia, vínculos con guarderías, becas para hijas e hijos con discapacidad y convenios para lograr la culminación de estudios del personal.

El Comité para incluir la Perspectiva de Género en el Poder Judicial y el Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México organiza eventos de integración que coadyuven al mejor entendimiento entre compañeras/os y áreas, que lleven al Poder Judicial a mejorar su desempeño en un ambiente de trabajo en equipo, respeto y amabilidad.

2. ACTIVIDADES RELACIONADAS CON SALUD

El ejemplo más llamativo es la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial de Guerrero, que incluye entre sus actividades: **el concurso del tamal dietético y nutritivo** (Chilpancingo, 17 de febrero de 2016); **la colecta estatal de la Cruz Roja**, y una **campana de vacunación contra la influenza**.

Por su parte, la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de Querétaro, promueve la participación del funcionariado en campañas de salud para prevenir y detectar enfermedades,⁹¹ además de realizar campañas para fomentar una vida saludable por medio de una sana alimentación y actividad física. De igual forma, la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de Tlaxcala, capacitó a todas las trabajadoras sobre el cáncer en la mujer y a los hombres sobre cáncer de próstata; además de la aplicación de estudios al personal.⁹²

El Comité de Equidad de Género del Poder Judicial de Guanajuato también prevé campañas para prevenir el cáncer de mama y cérvico uterino⁹³ en las mujeres, así como el de próstata⁹⁴ en los hombres, además de la aplicación de vacunas y el desarrollo de actividades físicas. La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial de Campeche se encarga de que se brinde atención médica y promueve actividades deportivas. La Unidad

⁹¹ Menciona como enfermedades los trastornos alimenticios causados por el sedentarismo y el estrés laboral, “enfermedades o padecimientos específicos de los sexos” (cáncer de mama, cérvico-uterino y otros que son propios del sistema reproductivo de la mujer; enfermedades urológicas y genitales como cáncer de próstata o testículo para los hombres) y enfermedades y riesgos conexos por consumo de tabaco, alcohol y drogas.

⁹² Estudios prostáticos, así como la prueba de glucosa, presión y de obesidad.

⁹³ Incluyen campañas de mastografías y examen cérvico uterino.

⁹⁴ Incluye examen de antígeno prostático.

de Igualdad de Género y Derechos Humanos de Chihuahua organiza carreras deportivas; y en Aguascalientes, la Unidad de Género del Poder Judicial se encarga del programa de **activación física**.⁹⁵

3. ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA NIÑEZ

También se encontró que las Unidades de Género realizan actividades relacionadas con la niñez. De acuerdo con la información recabada, en el Poder Judicial de Aguascalientes se presentó una Lotería Infantil y un Memorama del Poder Judicial sobre derechos, obligaciones y valores de la infancia; se celebró el Primer Concurso de Dibujo Infantil para Conmemorar la Declaración de los Derechos Humanos, y se organizó la visita de un grupo de niñas y niños de primaria.

La Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de Tlaxcala, en colaboración con el Instituto de Especialización Judicial del Poder Judicial, organizó la Primera Eliminatoria del concurso “Niño Magistrado”, y coordinó un evento de Teatro Guiñol sobre “Derechos de los Niños”. Por su parte, la Unidad del Poder Judicial de Morelos organizó la visita del personaje llamado “Teporingo”, que interactuó con niñas y niños para transmitir mensajes de autocuidado, convivencia armónica, respeto, valores, tolerancia, entre otros temas.

4. OTRAS ACTIVIDADES QUE FOMENTAN ESTEREOTIPOS

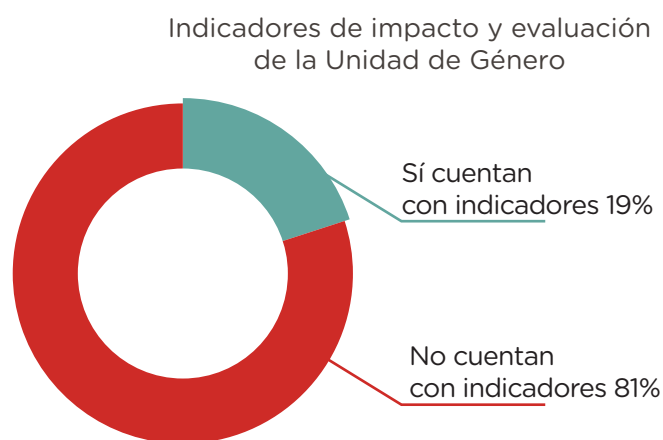
También se detectaron actividades que fomentan estereotipos. Destaca en esta categoría el Poder Judicial de Tlaxcala, con la compra de 350 estuches de maquillaje como regalo del Día de las Madres para las mujeres trabajadoras del Poder Judicial. En segundo lugar, el Comité de Equidad de Género de Guanajuato, con sus programas acerca de los valores en la familia; y finalmente, su equivalente en Tamaulipas, con el Foro “Mujeres en equilibrio”, para abordar *aspectos fisiológicos y psicológicos que aquejan a las mujeres que trabajan*. Dichas actividades se suman a otras vinculadas al *cuidado* –de la salud y de otras personas– y a la gestión de servicios, que tradicional y estereotipadamente se ponen en manos de las mujeres.

Por último, la mayoría de las Unidades centra gran parte de sus actividades en la capacitación. Esto es evidente en los poderes judiciales de Baja California, Baja California del Sur, Coahuila y Sinaloa. Si bien la capacitación es indispensable, no se ha probado su potencial para incorporar la perspectiva de género, pues en la mayoría de los casos el seguimiento y la evaluación de su impacto son inexistentes. Y como la realidad ha demostrado, aún falta

⁹⁵ Tiene como una medida que permita conciliar la esfera laboral y la familiar, además de buscar el fortalecimiento de las relaciones entre el personal, buscar la mejora del clima laboral, y contribuir al mantenimiento y prevención de enfermedades ayudando así a mejorar su calidad de vida.

mucho para que la perspectiva de género se traduzca en una mejor impartición de justicia. Es importante que se cuente con planes de trabajo que se alineen con los objetivos de los Centros, para que las actividades que se realicen en efecto estén encaminadas a asegurar que la institucionalización de la igualdad de género y los derechos humanos en la toma de decisiones administrativas y jurisdiccionales de los poderes judiciales. Sin un plan claro hacia esto es muy probable las Unidades de Género no actúen de acuerdo a su mandato realizando actividades como las que citamos en los párrafos anteriores.

También se solicitó información respecto de los mecanismos para medir el impacto y los resultados de las actividades que llevan a cabo las Unidades de Género. Cinco poderes judiciales estatales⁹⁶ respondieron que sí cuentan con indicadores,⁹⁷ contra 19 que señalaron no tenerlos.⁹⁸



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

Aunque algunos poderes judiciales señalaron que no cuentan con indicadores, en sus planes de trabajo se advirtió que sí cuentan con ellos, lo que evidencia la falta de conocimiento o comunicación entre el área correspondiente y la persona encargada de responder a las solicitudes. Este fue el caso de los poderes judiciales de Campeche y Querétaro. **Es importante tener indicadores para medir si las actividades que se realizan cumplen con sus objetivos, además de ser oportunas y eficientes.**

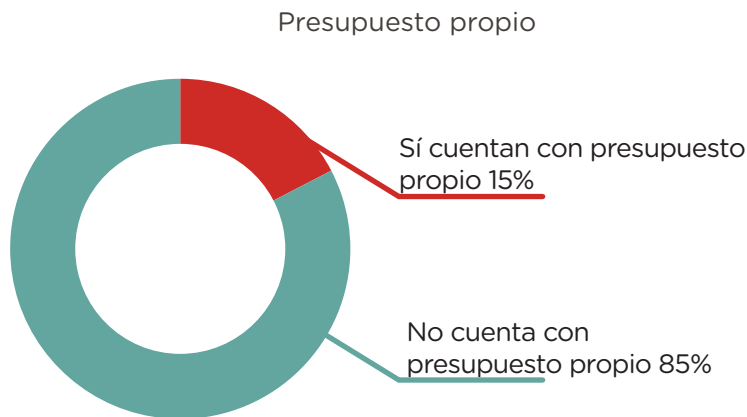
⁹⁶ Aguascalientes, Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo y Sonora.

⁹⁷ Durango no presentó información sobre indicadores.

⁹⁸ Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.

2.3 RECURSOS

Con relación al presupuesto y de acuerdo con las respuestas recibidas,⁹⁹ solo cuatro Unidades mencionaron contar con presupuesto propio,¹⁰⁰ mientras que 22 señalaron no contar con recursos asignados.¹⁰¹ Esto resulta preocupante cuando lo comparamos con cifras de 2015, cuando 5 de las 17 Unidades contaban con recursos asignados; lo que muestra una disminución de 29 a 15 por ciento.



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

Solo cuatro poderes judiciales entregaron información sobre recursos asignados a la Unidad:

| Estado | Cantidad asignada 2015 | Cantidad asignada 2016 |
|------------|------------------------|------------------------|
| Campeche | 225,000.00 | 225,000.00 |
| Guanajuato | 365,743.61 | 482,938.00 |
| Sonora | 1,000,000 | No asignaron |
| Tlaxcala | 243,853.11 | 393,955.71 |

Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

Llama la atención el Poder Judicial de Sonora que, de acuerdo con la información enviada, en 2015 asignó un millón de pesos a la Unidad de Género y en 2016 no le asignó recursos.

Por su parte, aunque dijeron no tener presupuesto asignado para la Unidad de Género, dos poderes judiciales informaron sobre gastos ejercidos para la operación de la misma. El Tribunal Superior de Baja California Sur invirtió 280 mil 718 pesos en 2015 y a mediados

⁹⁹ Durango no respondió.

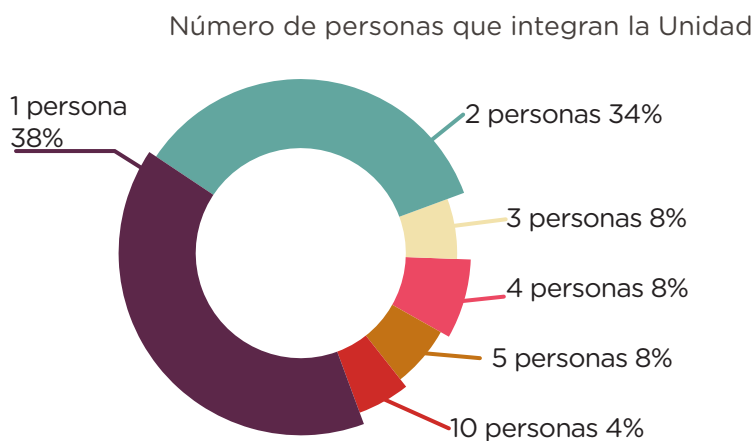
¹⁰⁰ Campeche, Guanajuato, Sonora y Tlaxcala.

¹⁰¹ Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Ciudad de México, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas.

de 2016, había invertido 64 mil 666 pesos. El Tribunal Superior de Chihuahua indicó que en 2015 gastó aproximadamente dos millones de pesos.

Con los datos presentados, resulta preocupante la falta de interés traducida en dotación de recursos hacia las Unidades de Género, además de la falta de transparencia presupuestal y de congruencia en la información proporcionada, pues solo 22 por ciento (seis de 27) de los poderes judiciales presentaron información. Además, dicha información resultó inconsistente en dos casos, lo que genera dudas incluso sobre la información entregada por los demás tribunales.

26 poderes judiciales respondieron a la pregunta sobre el número de personas asignadas a la Unidad de Género.¹⁰² 10 Unidades cuentan con una persona¹⁰³ y nueve con 2 personas,¹⁰⁴ dos cuentan con tres personas,¹⁰⁵ dos con cuatro personas,¹⁰⁶ y dos con cinco personas.¹⁰⁷ Solo el Comité para incluir la Perspectiva de Género en el Poder Judicial de la Ciudad de México cuenta con 10 personas.¹⁰⁸



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información.

A nivel nacional, 72 por ciento de las Unidades cuentan solo con una o dos personas, lo que refleja el tipo y alcance de las actividades que pueden realizar. En general, no existe una relación proporcional entre el número de personas asignadas a la Unidad con el ta-

¹⁰² Durango no respondió.

¹⁰³ Aguascalientes, Baja California Sur, Coahuila, Colima, Hidalgo, Morelos, Nayarit, Tamaulipas, Tlaxcala y Zacatecas.

¹⁰⁴ Baja California, Campeche, Estado de México, Guerrero, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sonora y Veracruz.

¹⁰⁵ Chihuahua y Jalisco.

¹⁰⁶ Guanajuato y Nuevo León.

¹⁰⁷ Chiapas y Sinaloa.

¹⁰⁸ Ciudad de México.

maño del tribunal. Esto es claro en el Estado de México, que siendo la entidad con mayor población¹⁰⁹ y teniendo una declaratoria de Alerta de Violencia de Género, solo cuenta con dos personas asignadas a la Unidad de Equidad de Género y Derechos Humanos. Lo mismo sucede en Morelos, segundo estado con mayor densidad poblacional¹¹⁰ y también con Alerta de Género, donde la Unidad solo cuenta con una persona. Es indispensable que las Unidades de Género cuenten con personal suficiente para realizar sus labores y que estas tengan el impacto esperado.

Por otro lado, para analizar el perfil de las personas titulares de las Unidades, se solicitó su *currículum vitae*. En la información recibida, encontramos que todas las personas (27) tienen formación en humanidades y 24 de las 27¹¹¹ son mujeres (80 por ciento).¹¹² Esta información fue otorgada por 23 autoridades¹¹³ en respuesta a solicitudes de acceso a la información, mientras las dos respuestas restantes se encontraron en línea.¹¹⁴

De 26 Unidades de Género de las que se obtuvo información,¹¹⁵ 16 aseguraron que sus titulares tienen antecedentes en estudios de género o derechos humanos.¹¹⁶ Lo que en general se sustenta con diplomados, cursos, talleres y conferencias durante los últimos cinco años.

¹⁰⁹ 15 millones 175 mil 862 habitantes según datos de 2010 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), disponible en: <http://cuentame.inegi.org.mx/impresion/poblacion/densidad.asp>

¹¹⁰ 390 habitantes/km2 según datos de 2010 del INEGI, disponible en: <http://cuentame.inegi.org.mx/impresion/poblacion/densidad.asp>

¹¹¹ Información otorgada por 24 tribunales (Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas) en respuesta a solicitudes de acceso a la información, mientras que las 3 información de las respuestas no enviadas fue encontrada en línea (Durango, Morelos y Querétaro). Dado que entregaron información curricular parcial, los datos de las siguientes respuestas varían, pues no se podía responder a todas las interrogantes.

¹¹² Durango, Guanajuato y Sinaloa.

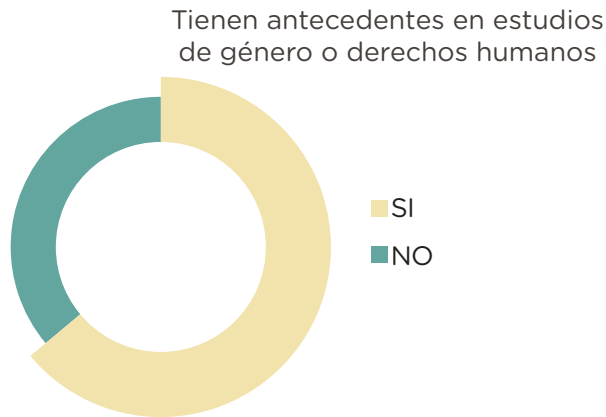
¹¹³ Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz, Tlaxcala y Zacatecas.

¹¹⁴ Durango y Morelos.

¹¹⁵ Esta información fue otorgada por 22 autoridades (Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Ciudad de México, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas) en solicitudes de información, mientras 3 fueron encontradas en línea (Campeche, Durango y Morelos). Tlaxcala no respondió a la solicitud y los datos no estaban disponibles en línea.

¹¹⁶ Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Guerrero, Hidalgo, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas.

Solo una¹¹⁷ cuenta con grado de maestría y seis¹¹⁸ cursaron diplomados. 12¹¹⁹ han tomado talleres y cursos sobre perspectiva de género. Cinco¹²⁰ cuentan con talleres y foros¹²¹ sobre derechos humanos. Y tres,¹²² también han impartido conferencias.



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información.

Sólo cuatro titulares¹²³ tienen experiencia laboral relacionada con proyectos para transversalizar la perspectiva de género. Por ejemplo, la titular de la Unidad de Género del Poder Judicial de Chihuahua trabajó ocho años¹²⁴ en el Instituto Chihuahuense de la Mujer. La titular de la Unidad en Puebla fungió dos años como Directora del Área de Quejas del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Las titulares en Aguascalientes y Baja California Sur trabajaron como

¹¹⁷ Oaxaca.

¹¹⁸ La titular de Chiapas cursó el Diplomado en Género y Políticas Pública en FLACSO. Las titulares de Chihuahua, Hidalgo y Zacatecas tienen 2 diplomados sobre perspectiva de género. Las titulares de Oaxaca y Veracruz tienen un diplomado sobre el tema. La titular de Baja California Sur tiene dos talleres sobre análisis de sentencias con perspectiva de género. La titular de Campeche se capacitó en estrategias de incorporación de la perspectiva de género impartida por CONATRI, asimismo tiene 2 cursos sobre violencia y género. La titular de Chihuahua ha acudido a 6 conferencias y 10 talleres sobre perspectiva de género en los últimos 5 años. La titular de Coahuila acudió a 4 talleres sobre perspectiva de género (sobre unidades de género, sobre el protocolo de acoso y hostigamiento sexual, sobre armonización legislativa y sobre juzgar con perspectiva de género). La titular de Guerrero acudió a 6 talleres sobre derechos humanos de las mujeres y perspectiva de género. La titular de Hidalgo tiene 2 cursos, 2 talleres, 5 foros y 1 conferencia sobre perspectiva de género. La titular de Nuevo León asistió a 1 foro, 3 seminarios, 1 curso relacionados con temas de perspectiva de género. La titular de Oaxaca tiene 8 cursos sobre el tema. La titular de Sonora tiene 1 curso sobre el tema. La titular de Tamaulipas tiene 1 taller y 1 curso sobre el tema. La titular de Veracruz tiene una presentación y 1 curso y un simposio sobre el tema. La titular de Zacatecas tiene 3 cursos, 1 taller y un seminario sobre la materia.

¹¹⁹ Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Guerrero, Hidalgo, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas.

¹²⁰ Baja California, Hidalgo, Sonora, Tamaulipas y Zacatecas.

¹²¹ Se considera reciente en los últimos 5 años.

¹²² Nuevo León, Oaxaca y Sonora. La titular de Nuevo León brindó 29 presentaciones relacionados con temas de perspectiva de género. La titular de Oaxaca ha impartido 3 talleres sobre perspectiva de género y ha participado en 3 mesas o paneles sobre el tema. La titular de Sonora hizo 5 ponencias relacionadas con perspectiva de género desde 2011.

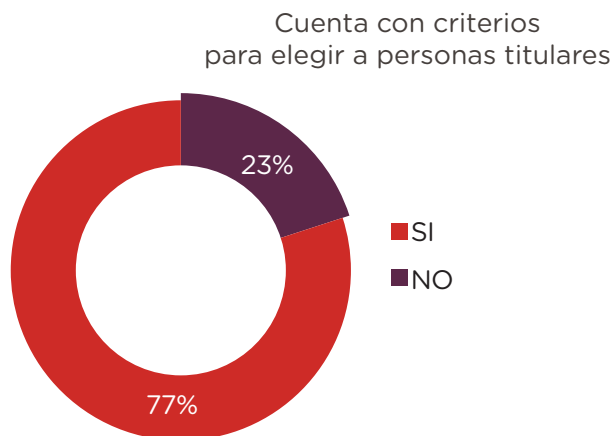
¹²³ Aguascalientes, Baja California Sur, Chihuahua y Puebla.

¹²⁴ De 2006 a 2014.

enlaces del proyecto “Propuesta de Diagnóstico e Implementación de Acciones Básicas Sobre Equidad de Género en la Impartición de Justicia, la Normatividad y la Cultura Organizacional en 15 Tribunales Superiores de Justicia”. Y tres¹²⁵ han impartido cursos sobre derechos humanos en universidades.

Es crucial que todas las personas que se desempeñan como titulares cuenten con antecedentes y experiencia en la materia, no solo para asegurar que cuentan con el perfil y las capacidades idóneas, sino también para evitar que se contrate a cualquier persona solo por ser mujer, por razones políticas o compromisos personales.

Por mecanismos de designación de las/os titulares de las Unidades de Género, nos referimos a la existencia de algún concurso o convocatoria pública, examen u proceso similar. Y en caso de existir, ¿cuáles son los criterios y parámetros de evaluación? Y ¿qué capacidades, conocimientos y habilidades se toman en cuenta?¹²⁶ 23 tribunales señalaron que cuentan con procedimiento de asignación; y solo seis -23 por ciento- cuentan con criterios claros para elegir al o a la titular.¹²⁷



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información

Al analizar las respuestas de las seis autoridades que cuentan con criterios para elegir titular, se detectaron tres categorías: 1) conocimientos, 2) experiencia laboral y 3) otros requisitos. Tres poderes judiciales¹²⁸ consideran que la/el titular de la Unidad debe contar con grado de licenciatura, otros tres¹²⁹ señalan que debe haber cursado estudios y contar con

¹²⁵ Baja California, Campeche y Oaxaca.

¹²⁶ Durango no otorgó información y no se pudo obtener en línea.

¹²⁷ Baja California Sur, Chiapas, Morelos, Oaxaca, Sonora y Tamaulipas.

¹²⁸ Baja California Sur, Morelos y Oaxaca.

¹²⁹ Baja California Sur, Morelos y Sonora.

conocimientos en perspectiva de género;¹³⁰ dos poderes judiciales¹³¹ refieren conocimientos en derechos humanos; mientras el Poder Judicial de Tamaulipas establece que debe ser una persona letrada, con capacidad relevante, que acredite haber cursado y aprobado programas y exámenes para su cargo.

Con relación a la experiencia laboral, el Poder Judicial de Chiapas establece como requisito que debe centrarse en derechos humanos y género. El Tribunal de Sonora señala la trayectoria en materia de derechos humanos, refiriendo también experiencia en gestión y coordinación. Otros incluyen criterios como el servicio profesional y/o de carrera: el Poder Judicial de Baja California Sur señala un número mínimo de años en el servicio profesional y en el Poder Judicial¹³²; el Tribunal de Tamaulipas establece que la/el titular se debe encontrar en la categoría escalonaría que corresponda, tomando en cuenta su aptitud, antigüedad, servicios prestados y cumplimiento.

En general, se establecen criterios como edad mínima,¹³³ ciudadanía mexicana,¹³⁴ no ser ministra/o de culto,¹³⁵ no haber sido condenada/o por delitos dolosos,¹³⁶ demostrar honradez¹³⁷ y no tener impedimento físico o enfermedad que no le permita desempeñar el cargo.¹³⁸ Estos requisitos implican discriminación a diversos grupos, incluyendo a personas con antecedentes penales y personas con alguna discapacidad. En este sentido, ya existe un precedente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que otorgó la razón a una estudiante de derecho y mujer con discapacidad quien presentó el caso en contra de una oferta de trabajo en la que se le negaba la posibilidad de aplicar a personas con discapacidad. La Corte consideró que el mero hecho de publicar la convocatoria con este requisito era un acto discriminatorio.¹³⁹ **Es importante que los poderes judiciales cuenten con mecanismos claros de contratación con criterios no discriminatorios. Asimismo, se debe contar con procedimientos para sancionar si la discriminación ocurre dentro del Poder Judicial.**

Otro componente que analizamos fueron los mecanismos de evaluación de personal. En este sentido, sólo cinco poderes judiciales (20 por ciento) cuentan con ellos,¹⁴⁰ contra 20 que

¹³⁰ En el caso de Morelos se establece que debe tener conocimiento en la materia de la Unidad.

¹³¹ Oaxaca y Sonora.

¹³² Baja California Sur establece como requisito 3 años de servicio profesional o 2 en el Poder Judicial.

¹³³ Baja California Sur.

¹³⁴ Baja California Sur.

¹³⁵ Baja California Sur.

¹³⁶ Baja California Sur.

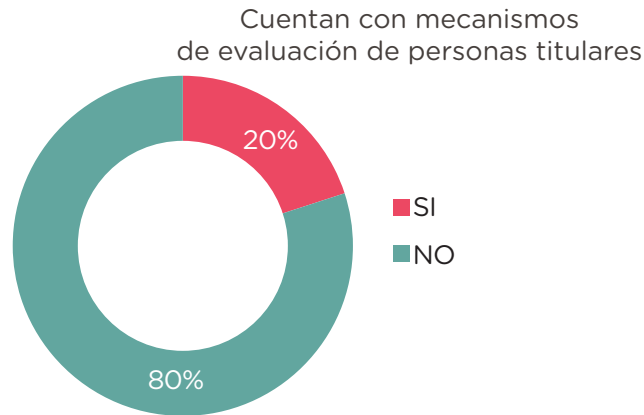
¹³⁷ Baja California Sur y Tamaulipas.

¹³⁸ Baja California Sur.

¹³⁹ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2012), *Amparo Directo en Revisión 1387/2012*.

¹⁴⁰ Aguascalientes, Campeche, Hidalgo, Sonora y Tlaxcala.

no los tienen.¹⁴¹ Sin embargo, es un avance en comparación con 2015, cuando ningún Poder Judicial contaba con herramientas de evaluación. Dichos mecanismos permitirían garantizar que el personal realice una labor eficiente, así como identificar áreas de oportunidad e implementar cambios.



Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información.

¹⁴¹ Baja California, Baja California Sur, Ciudad de México, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas.

HALLAZGOS EN EL PODER JUDICIAL FEDERAL

3.1 EXISTENCIA Y POSICIÓN DE LAS UNIDADES DE GÉNERO

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) tiene una Unidad General de Igualdad de Género; mientras que el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) cuenta con una Coordinación de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales, y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) con una Coordinación de Igualdad de Derechos y Paridad de Género. Existe también un Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación, sin embargo, ésta no se analizará en el presente documento.

La Coordinación de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales del CJF se creó por acuerdo del Pleno.¹⁴² El TEPJF creó la Coordinación de Igualdad de Derechos y Paridad de Género por acuerdo de la Presidencia.¹⁴³ Y la SCJN creó la Unidad General de Igualdad de Género por Acuerdo General de Administración del Presidente.¹⁴⁴

Las tres Unidades o Coordinaciones dependen de las Presidencias de los tres órganos, lo que, en teoría, se refleja en su lugar en el organigrama y les dota de fuerza institucional, marcando una diferencia significativa con las Unidades de los poderes judiciales estatales. Se pudo observar que en el ámbito federal hubo un mejor desempeño de las Unidades de Género que en el ámbito estatal, especialmente en el caso del TEPJF, que realizó una considerable labor referente a los derechos políticos. Por lo que los retos que se presentan a continuación son menores y por lo tanto será una exposición más compacta.

¹⁴² Oficio del 11 de diciembre de 2007 firmado por el Secretario del Pleno del Consejo de la Judicatura, donde se informa que el Pleno del Consejo de la Judicatura decidió crear una comisión que aborde los temas de género. Oficio del 11 de diciembre de 2007 firmado por el Secretario del Pleno del Consejo de la Judicatura, donde se informa que el Pleno del Consejo de la Judicatura decidió crear una comisión que aborde los temas de género.

¹⁴³ Acuerdo de la Presidencia del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación del 13 de septiembre de 2010.

¹⁴⁴ Acuerdo General de Administración 3/2016.

3.2 FUNCIONES, ACTIVIDADES Y PLANES DE TRABAJO

Las tres instancias tienen la función de coordinar acciones de difusión en materia de derechos humanos e igualdad de género. Además, la Unidad de la SCJN y la Coordinación del CJF promueven y coordinan la celebración de convenios con instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil vinculadas a la promoción y defensa de los derechos humanos y las acciones de transversalidad de la perspectiva de género. Asimismo, la Unidad de la SCJN promueve la institucionalización de la perspectiva de género en la labor jurisdiccional y aporta herramientas teóricas y prácticas para transversalizar la perspectiva de género en la vida institucional.

Por su parte, la Coordinación del CJF tiene la función de plantear las necesidades de capacitación en materia de derechos humanos e igualdad de género, además de tramitar y dar seguimiento a casos relacionados con derechos humanos e igualdad de género y satisfacer solicitudes de información relacionadas con mecanismos de derechos humanos cuya competencia haya sido aceptada por el Estado Mexicano.

En general, las funciones de las Unidades o Coordinaciones son congruentes con las competencias de cada tribunal. Esto se destaca sobre todo en el caso de la Coordinación del Tribunal Electoral, cuyas acciones se centran en promover derechos políticos de las mujeres.

Las Unidades de los tres órganos jurisdiccionales cuentan con planes de trabajo. El CJF remitió los Programas Anuales de 2015 y 2016 de la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales. La SCJN entregó el Programa Anual de Trabajo de la Subdirección General de Igualdad de Género de 2016.¹⁴⁵ Y el TEPJF remitió el Programa Anual de Trabajo del Programa para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Dentro de los tres programas, destacan en general las actividades de formación, investigación y vinculación con el personal, así como acciones encaminadas a la apropiación y difusión de las herramientas necesarias para impartir justicia con perspectiva de género entre las y los operadores jurídicos. Lo anterior, con base en diagnósticos sobre las necesidades del personal. También se trabaja en la sensibilización, prevención y atención del acoso laboral y sexual.

Entre sus actividades, la Coordinación del TEPJF presentó el Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres, y aunque centró la mayoría de su trabajo en actividades de capacitación, también realizó una caravana por la paridad y conmemoró el día del padre.

La Coordinación del CJF presentó pocas actividades, la mayoría centradas en capacitaciones y eventos diversos¹⁴⁶ como una encuesta para detectar la situación laboral de las

¹⁴⁵ No es de la Unidad de Igualdad de Género porque fue creada hasta el 2016.

¹⁴⁶ Presentación y distribución del “Cuaderno de buenas prácticas para juzgar con perspectiva de género” y de la revista de Igualdad y Compendio de sentencias con perspectiva de género

mujeres al interior del Consejo. Sin embargo, también se encargó de estrategia de salud preventiva durante 2015.

3.3 RECURSOS

Los tres órganos jurisdiccionales indicaron que cuentan con partidas destinadas a la Unidad de Género: la Suprema Corte asignó presupuesto directo a su Unidad; mientras que el Tribunal Electoral asignó presupuesto a la implementación del Programa para la Igualdad entre mujeres y hombres, a cargo de la Coordinación; por su parte, el CJF aportó a su Coordinación presupuesto proveniente de una partida sobre “equidad de género” y otra de “recursos destinados a establecer programas que fomenten la igualdad de género”. Sin embargo, en los tres casos el presupuesto resulta significativamente bajo, tratándose de los máximos órganos del Poder Judicial.

| Órgano | Cantidad asignada en 2015 | Cantidad asignada en 2016 |
|--|---------------------------|---------------------------|
| Consejo de la Judicatura Federal | \$19,278,500.00 | \$12,856,855.00 |
| Suprema Corte de Justicia de la Nación | \$27,139,245.00 | \$27,166,798.00 |
| Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación | \$13,030,142 | \$14,887,415 |

Fuente: Elaboración propia con respuestas a solicitudes de acceso a la información.

La SCJN asignó presupuesto a: sensibilización, difusión y transversalización de la política de igualdad de género y no discriminación; introducción y fortalecimiento de la perspectiva de género; capacitación, investigación y formación; sin indicar cantidades asignadas por rubro.

El CJF señaló que en 2015 destinó presupuesto a: investigación,¹⁴⁷ difusión¹⁴⁸ y fortalecimiento institucional.¹⁴⁹ Mientras que en 2016 destinó recursos a la transversalización de la perspectiva de género y no discriminación,¹⁵⁰ pero sobre todo a la promoción de la política de igualdad de género en la impartición de justicia.¹⁵¹

En 2015 y 2016, la Coordinación del TEPJF invirtió la mayoría de su presupuesto en: materiales y útiles,¹⁵² materiales y útiles relacionados con equipos informáticos,¹⁵³ material de

¹⁴⁷ 2 millones de pesos.

¹⁴⁸ 3 millones 470 mil pesos.

¹⁴⁹ 6 millones de pesos.

¹⁵⁰ Un millón 730 mil pesos.

¹⁵¹ 11 millones 126 mil 855 pesos.

¹⁵² 24 mil pesos para 2015 y 23 mil 175 pesos para 2016.

¹⁵³ 8 mil 800 pesos para 2015 y 8 mil 549 pesos para 2016.

limpieza,¹⁵⁴ productos alimenticios,¹⁵⁵ utensilios para el servicio de alimentación,¹⁵⁶ otros servicios comerciales,¹⁵⁷ pasajes nacionales,¹⁵⁸ pasajes terrestres,¹⁵⁹ viáticos en el país,¹⁶⁰ destacando que solo se encontró una categoría denominada “igualdad de género”.¹⁶¹

Respecto del perfil de el/la titular, destaca que la titular de la Coordinación del TEPJF es maestra en Derechos Humanos y Democracia, y además cuenta con numerosos talleres y cursos en la materia. La titular de la Coordinación de género del CJF es Licenciada en Ciencias de la Educación, y no cuenta con estudios especializados, pero se desempeñó previamente como Directora de Equidad y Género del TEPJF. La titular de la Unidad de la SCJN es Licenciada en Economía y no cuenta con antecedentes en género o derechos humanos. Antes de llegar a la Unidad, fue Directora de Auditoría de Desempeño en la Auditoría Superior de la Federación.¹⁶² En general, su experiencia se centra en áreas administrativas.¹⁶³

Sobre los procesos de designación y evaluación de las/los titulares de las Unidades de Género de los poderes judiciales federales, la titular de la Coordinación del CJF es elegida por el Pleno, mientras que las titulares del TEPJF y la SCJN son nombradas por sus Presidentes.

Los tres órganos prevén criterios de selección como preparación y experiencia laboral, y solicitan título de licenciatura y experiencia profesional (cinco años) en actividades vinculadas al puesto.

El Tribunal Electoral, por su propia naturaleza, prevé también requisitos como: ciudadanía acreditada con credencial para votar, **buena reputación**, no haber sido condenada/o por delito intencional con sanción privativa de libertad de un año de prisión, no haber sido registrada/o como candidato a cargos de elección popular en los últimos tres años, no haberse desempeñado como presidente de algún Comité Ejecutivo, estatal, distrital y municipal o equivalente de algún partido político, y no haber sido sancionada/o con inhabilitación temporal en el servicio público.

Ninguno de los tres órganos cuenta con procedimientos de evaluación de sus titulares.

¹⁵⁴ 13 mil pesos para 2015 y 7 mil 957 pesos para 2016.

¹⁵⁵ 58 mil pesos para 2015 y 59 mil 740 pesos para 2016.

¹⁵⁶ 16 mil pesos para 2015 y 13 mil 886 pesos para 2016.

¹⁵⁷ 12 mil 500 pesos para 2015 y 17 mil 092 pesos para 2016.

¹⁵⁸ 295 mil pesos para 2015 y 200 mil pesos para 2016.

¹⁵⁹ 24 mil pesos para 2015 y 26 mil 186 pesos para 2016.

¹⁶⁰ 270 mil pesos para 2015 y 200 mil pesos para 2016.

¹⁶¹ 36 millones 298 mil 500 pesos para 2015 y 19 millones 856 mil 855 pesos para 2016.

¹⁶² Desempeñó este trabajo de 2000 a 2005.

¹⁶³ Anteriormente a este puesto actuó como Secretaria Particular del Titular del Órgano Interno de Control de la Comisión Federal de Electricidad (2000), Subdirectora de Auditoría del Órgano Interno de Control de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (1998-1999) y Subdirectora de Legislación y Consulta de la Procuraduría Fiscal del Distrito Federal (1995-1998).

CONCLUSIONES

Desde que se ideó la creación de las Unidades de Género, se les conceptualizó como una política pública para implementar la perspectiva de género dentro del Poder Judicial, tanto a nivel administrativo como en su labor jurisdiccional. Sin embargo, más de una década después, observamos deficiencias generalizadas alrededor de dichas instancias. Esto nos lleva a cuestionar no sólo si cumplen los objetivos para los cuales fueron creadas, sino también si su diseño e implementación son congruentes con las necesidades que justificaron su existencia, y sobre todo si existe un compromiso real en los poderes judiciales –estatales y federales- para incorporar la perspectiva de género en su vida cotidiana.

Los hallazgos resultantes de tres ejercicios de monitoreo realizados por EQUIS Justicia para las Mujeres muestran que, al parecer **los poderes judiciales siguen sin saber qué hacer con estos órganos**, más allá de justificar su creación con la designación de una persona. Esto es evidente cuando observamos que las Unidades o sus equivalentes, realizan acciones que nada tienen que ver con los fines para los que fueron creadas; como administrar comedores o encabezar campañas de salud. Lo que refleja un **grado preocupante de desconocimiento de lo que significa la perspectiva de género**¹⁶⁴. Resulta aún más grave la **falta de voluntad política** comprobable en la paupérrima asignación de recursos y la mínima fortaleza institucional con que son creadas.

Frente al potencial que pudieran tener las Unidades, se contraponen **factores estructurales**, como la misma construcción y operación del Poder Judicial en México que, en muchos casos sustenta su propio sistema de asignación, ascenso y remoción en nepotismo¹⁶⁵ e intercambio de puestos por compromisos políticos. A dicho contexto se suma también la

¹⁶⁴ “La perspectiva de género es un método que, bajo un esquema de interseccionalidad, detecta la presencia de rasgos diferenciados -basados en el sexo, el género o las preferencias/ orientaciones sexuales, y determina si dicho trato es necesario y, por lo tanto, legítimo, o si, por el contrario, es arbitrario y desproporcionado y, por lo tanto, discriminatorio.” Suprema Corte de Justicia de la Nación (2015), *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el Derecho de la Igualdad*, p. 62.

¹⁶⁵ En julio de 2017 se entregó un estudio de Felipe Borrego Estrada al los miembros del Consejo de la Judicatura Federal y a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que muestra el nepotismo imperante en el Poder Judicial de la Federación, señalando que hijos, parejas, papás, sobrinos, tíos, cuñados y hasta suegras de al menos 500 jueces y magistrados ocupan plazas en tribunales y juzgados de su adscripción o de otros. Ver: Valeria Durán, Dulce González y Raúl Olmos (13 julio 2017), “Hijos, parejas, sobrinos y tíos de 500 jueces y magistrados ocupan plazas en el Poder Judicial”, *Animal Político*, disponible en: <http://www.animalpolitico.com/2017/07/jueces-magistrados-nepotismo-familiares/> (consultado el 18 de julio de 2017).

corrección política de incluir la perspectiva de género en el discurso, sin que ello se traduzca en acciones verificables y congruentes. Por si eso no fuera suficiente, aún encontramos un preocupante desconocimiento sobre el marco normativo sobre derechos humanos, resistencias a reconocer las desigualdades entre hombres y mujeres, y falta de sensibilidad por parte de impartidoras/es de justicia frente a la discriminación y a la violencia contra las mujeres.¹⁶⁶ De ahí la diversidad de obstáculos para incorporar plenamente el enfoque de género.

En este sentido, una sola Unidad –integrada generalmente por una sola persona–, de origen se encuentra impedida para contrarrestar debilidades y retos estructurales, que tendrían que ser abordados desde un enfoque integral, de largo plazo, interseccional y transversal a toda la estructura y el funcionamiento del Poder Judicial, en sus ámbitos administrativo y jurisdiccional. Entre los **resultados de la investigación realizada, afloran numerosos y diversos cuestionamientos: el principal sobre la idoneidad de las Unidades de Género como política federal y estatal del Poder Judicial para incorporar la perspectiva de género.** Esta reflexión naturalmente desemboca en la urgencia de atacar los retos estructurales que atraviesan al sistema de impartición de justicia, como su naturaleza vertical y jerárquica, acompañada de una fuerte resistencia a la transparencia y la rendición de cuentas.

¹⁶⁶ En este sentido resulta útil el estudio realizado por CONATRI sobre la percepción y entendimiento de la perspectiva de género en el personal impartidor de justicia. EPADEQ. *Diagnóstico e Implementación de Acciones Básicas sobre Equidad y Género en la Impartición de Justicia, la Normatividad y la Cultura Organizacional de 15 Tribunales Superiores de Justicia*. 2012. Disponible en: http://epadeq.com.mx/wp-content/uploads/2014/01/INFORME_GLOBAL_Diagnostico_TSJE.pdf (consultado el 10 de mayo de 2017).

RECOMENDACIONES

Es indispensable dimensionar el legítimo valor y las implicaciones de institucionalizar la perspectiva de género en el Poder Judicial, como en el resto de las instituciones del Estado. Si la creación de Unidades de Género –u órgano equivalentes– es la política elegida para lograrlo en el corto, mediano y largo plazo, la consolidación de dichos órganos al interior y por parte de los poderes judiciales, comienza por diseñarlas con base en los estándares mínimamente deseables y dotarlas de los recursos y las capacidades necesarias para cumplir satisfactoriamente con los objetivos para los que fueron creadas. Para ello, entre otras cosas, es indispensable:

- a) **Contar con un alto nivel jerárquico:** a efecto de cumplir con sus facultades y facilitar su coordinación con otras áreas administrativas y jurisdiccionales; es importante que su lugar dentro de la estructura orgánica, así como funciones y atribuciones, se plasmen en los ordenamientos de la institución como reglamento interior y manual de organización.
- b) **Implantar una estructura orgánica institucionalizada:** es decir, que documentos normativos sustenten su creación y operación, a efecto de evitar la creación de Unidades de Género endebles, ya que ello puede derivar en vulnerabilidad y riesgo de ser eliminadas.
- c) **Contar con recursos financieros, materiales y humanos propios:** además de contar con presupuesto propio, se recomienda que cuenten con personal debidamente seleccionado y evaluado, que se dedique exclusivamente a cumplir las tareas congruentes con su puesto, capaz de ejecutar sus funciones porque cuenta con los recursos suficientes para ello.
- d) **Promover la conformación de una estructura especializada:** que se integren por personal con un importante bagaje de conocimientos teóricos y prácticos en torno a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género. Una herramienta para lograr este fin es establecer mecanismos de asignación y evaluación de personal con esta perspectiva. Aunado a ello, es esencial contar con un programa permanente de capacitación y profesionalización mediante el cual se brinden y actualicen constantemente herramientas para su desempeño.
- e) **Establecer mecanismos de planeación, seguimiento y evaluación del Plan de Trabajo y actividades:** es vital que se establezcan métodos para evaluar el cumplimiento de los objetivos para los que las unidades fueron creadas. Para esto se deben utilizar indicadores de proceso, resultados e impacto acordes con dichos objetivos, que permitan medir su eficiencia.

6. ANEXOS

ANEXO A. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

1. ¿Existe una unidad de género en el Poder Judicial Estatal, o en su defecto, una dependencia que aborde específicamente los temas de género?
2. En el caso de que la respuesta a la primera pregunta sea afirmativa solicito amablemente se me proporcione en formato electrónico la siguiente información respecto a la unidad de género o dependencia encargada del tema:
3. En caso de que la denominación de la dependencia referida no sea Unidad de Género, ¿cuál es el nombre de dicha dependencia?
4. ¿La Unidad o, en su caso, la dependencia de género fue creada por algún decreto o documento institucional? Si la respuesta es afirmativa, se solicita amablemente se brinde copia electrónica de dicho documento.
5. ¿Cuál es la posición en la que se ubica la Unidad o, en su caso, la dependencia de género dentro del organigrama del Poder Judicial Estatal?
6. ¿Existe un programa de actividades que rija el funcionamiento de la Unidad o, en su caso, la dependencia de género? Si la respuesta es afirmativa, se solicita se brinde copia electrónica de dicho documento.
7. ¿Existen reglas de operación que rijan el funcionamiento de la Unidad o, en su caso, la dependencia de género? Si la respuesta es afirmativa, se solicita se brinde copia electrónica de dicho documento.
8. ¿Existen directrices que rijan el funcionamiento de la Unidad o, en su caso, la dependencia de género? Si la respuesta es afirmativa, se solicita amablemente se brinde copia electrónica de dicho documento.
9. ¿Existe algún otro documento que rija el funcionamiento de la Unidad o, en su caso, la dependencia de género? Si la respuesta es afirmativa, se solicita se brinde copia electrónica de dichos documentos.
10. ¿Qué actividades ha realizado la Unidad o, en su caso, la dependencia de género en 2015 y 2016?
11. ¿Existen indicadores de evaluación e impacto de las actividades desarrolladas por la Unidad o, en su caso, la dependencia de género? Si la respuesta es afirmativa se solicita toda la información respecto a estos indicadores y los resultados de estas evaluaciones.

12. ¿Cuáles fueron los presupuestos asignados en 2015 y 2016 para la Unidad o, en su caso, la dependencia de género?
13. ¿A qué rubros y/o actividades se asignó los presupuestos de 2015 y 2016 para la Unidad o, en su caso, la dependencia de género?
14. ¿Cuál es el nombre del titular de la Unidad o, en su caso, la dependencia de género?
15. ¿Cuál es el perfil del titular de la Unidad o, en su caso, la dependencia de género?
16. Se solicita amablemente el currículum vitae del titular de la Unidad o, en su caso, la dependencia de género, excluyendo los datos personales que estos puedan contener, protegidos por la Ley.
17. ¿Cuál fue el procedimiento de asignación del titular de la Unidad o, en su caso, la dependencia de género? Es decir, ¿se promovió algún concurso público, examen u otro procedimiento? En caso de haber existido dicha evaluación,
18. ¿Cuáles fueron los parámetros de dicha evaluación?
19. ¿Cuáles fueron las capacidades, conocimientos y habilidades evaluados en el procedimiento de evaluación utilizado?
20. ¿Cuántas personas son asignadas a la Unidad o, en su caso, la dependencia de género?
21. Se solicita amablemente los currículos vitae de las personas adscritas a la Unidad o, en su caso, la dependencia de género excluyendo los datos personales que estos puedan contener protegidos por la Ley.
22. ¿Cuáles son las funciones que desempeñan cada una de las personas adscritas a de la Unidad o, en su caso, la dependencia de género?
23. ¿Existen mecanismos para evaluar el desempeño al personal adscritas a la Unidad o, en su caso, la dependencia de género, incluyendo a su titular? Si la respuesta es afirmativa, se solicitan los indicadores o parámetros utilizados en dicha evaluación y, en su caso los resultados de dicha evaluación.

ANEXO B. GLOSARIO

| | |
|---------------------|--|
| AMIJ | Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia |
| CJF | Consejo de la Judicatura Federal |
| CONATRI | Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos |
| INMUJERES | Instituto Nacional de las Mujeres |
| SCJN | Suprema Corte de Justicia de la Nación |
| TEPJF | Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación |

ANEXO C. FUENTES

Respuestas a Solicitudes de Información

Aguascalientes

Poder Judicial del Estado, *Procedimiento de Acceso a la Información PAI*. PJE 97/2017, SISAI 33306, 20 de junio de 2016

Baja California

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 000148216, Oficio No, 1467/UT/MXL/2016, 3 de agosto de 2016

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00209716, Oficio No, 1873/UT/MXL/2016, 7 de octubre de 2016

Baja California Sur

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 050/2016, 31 de mayo de 2016

Campeche

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 0100160016, 6 de agosto de 2016

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 0100413516, Oficio No. 30/UAIP/16-2017, 3 de octubre de 2016

Chiapas

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 120616, Oficio No. PJ/CJ/UAIP/S173.1/1465/16, 4 de julio de 2016

Chihuahua

Tribunal Superior de Justicia del Estado, Oficio No. UIGDH/054/2015, 23 de junio de 2016

Ciudad de México

Tribunal Superior de Justicia del DF, *Respuesta a solicitud de información* 60000000124816, Oficio No. P/DUT/3742/2016, 29 de agosto de 2016

Coahuila

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00515716, Oficio No. UAIPJ 0156/2016, 7 de junio de 2016

Colima

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 293/2016, Oficio No UAIP/076/2016, 30 de mayo de 2016

Supremo Tribunal de Justicia del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 009117, Oficio No UTEE/018/2017, 19 de enero de 2017

Durango

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00308516, Oficio No 084/2016, 26 de agosto de 2016

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00116117, Oficio No 016/2017,
10 de febrero de 2017

Estado de México

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información s/n*, Oficio No
3013201000/144/2016, 31 de mayo de 2016

Guanajuato

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00390916, 6 de junio de 2016

Guerrero

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información s/n*, Oficio 15/2016, 27 de
mayo de 2016

Hidalgo

Consejo de la Judicatura del Estado, *Respuesta a solicitud de información* CE-04-16, Oficio
OF/UIPG/170/6, 22 de junio de 2016

Jalisco

Supremo Tribunal de Justicia del Estado, *Respuesta a solicitud de información s/n*, Oficio
319/2016, 22 de junio de 2016

Supremo Tribunal de Justicia del Estado, *Respuesta a solicitud de información s/n*, Oficio
421/2016, 4 de julio de 2016

Michoacán de Ocampo

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00013316, 9 de junio de
2016

Morelos

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00359216, 8 de julio de 2016

Nayarit

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 044/2016, Oficio 098/2016,
17 de junio de 2016

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00267116, Oficio 140/2016,
12 de enero de 2017

Nuevo León

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 199616, Oficio 266/2016, 22
de junio de 2016

Oaxaca

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 73216, Oficio PJEO/CJ/
CVET/136/2016, 1 de julio de 2016

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 318616, Oficio PJEO/CJ/
CVET/009/2017, 20 de enero de 2017

Puebla

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 520/2016, 12 de julio de 2016

Querétaro

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información s/n*, Oficio UT/190/2016, 27
de junio de 2016

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información s/n*, Oficio UT/043/2017, 31
de enero de 2017

Quintana Roo

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00129016, 10 de junio de 2016

San Luis Potosí

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 96/2015, 31 de mayo de 2016

Sinaloa

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00300816, 24 de mayo de 2016

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 0055617, 1 de febrero de 2017

Sonora

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00481316, Oficio UE-280/2016, 9 de junio de 2016

Tabasco

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* PJ/UTAIP/120/2016, Oficio TSJ/OM/UT/276/16, 20 de junio de 2016

Tamaulipas

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* s/n, Oficio UIG/16/201, 28 de junio de 2016

Tlaxcala

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 0097516, Oficio 88/2016, 17 de junio de 2016

Veracruz

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* s/n, Oficio UG/83/2016, 15 de junio de 2016

Yucatán

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00199616, 6 de junio de 2016

Zacatecas

Poder Judicial del Estado, *Respuesta a solicitud de información* 00305116, 29 de agosto de 2016

Ana Pecova
Directora Ejecutiva de EQUIS Justicia para las Mujeres

Colaboradoras:

Ana Echeverri
Coordinadora del Área de Políticas Públicas de EQUIS Justicia para las Mujeres

Isabel Erreguerena
Oficial de Proyectos Senior de EQUIS Justicia para las Mujeres

Agradecimientos

Tania Escalante
Geraldina de la Vega

Edición:

Gabriela Ramírez
Coordinadora del Área de Comunicación de EQUIS Justicia para las Mujeres

Diseño:

Edna Uribe
Sonomás

México. Octubre 2017

