

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

PREÁMBULO

Las instituciones de impartición de justicia en México tienen la obligación de garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales y hacer efectivo el principio de igualdad, tal como lo estipulan los artículos primero y cuarto constitucionales. Asimismo, está en su deber incorporar los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano, en su labor jurisdiccional, de acuerdo con la jerarquía normativa asignada por el artículo 133 constitucional.

Al firmar y ratificar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), el Estado mexicano se obligó a eliminar las diferencias arbitrarias, injustas o desproporcionadas entre mujeres y hombres en razón de su sexo o género, tanto en el acceso a la justicia como en los procesos y las resoluciones judiciales.

La CEDAW señala que la discriminación contra las mujeres, tanto en la ley como en los diversos actos en que ésta se aplique, debe ser examinada no sólo desde su objeto o propósito, sino también de acuerdo con el resultado de su aplicación. Así, una ley será “discriminatoria por resultado” cuando su aplicación u operación provoque un impacto diferenciado en hombres y mujeres, en razón del arreglo social en torno al género, que se traduzca en una diferencia injusta, arbitraria o desproporcionada.

Particularmente, en su artículo 2, inciso c), la CEDAW obliga a los tribunales nacionales a:

“c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.”

Desde la perspectiva de género, el papel de quien aplica el derecho es fundamental y de gran responsabilidad social, puesto que las normas contienen siempre un margen de interpretación y, por tanto, las resoluciones judiciales participan en el proyecto democrático de la eliminación de la desigualdad y la discriminación.

Por otra parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará) obliga a las instituciones gubernamentales, entre ellas a las autoridades judiciales, a adoptar, entre otras, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

En este sentido, los órganos jurisdiccionales quedan obligados a garantizar espacios laborales libres de violencia. Para lo anterior, deben adoptar mecanismos y políticas institucionales de prevención y sanción de conductas como el acoso y el hostigamiento laboral y sexual, entre otras.

Partiendo de dichos compromisos, la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ), dando cumplimiento a los objetivos y fines establecidos en sus estatutos, propone como una forma de hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, la adopción del presente Pacto con el fin de establecer los lineamientos generales que permitan introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México.

Con ello, la AMIJ reafirma su compromiso de propiciar una impartición de justicia libre de discriminación por razón de sexo o género, y de promover la generación de ambientes laborales libres de violencia al interior de los órganos de impartición de justicia.

El Pacto indica en su primer capítulo sus objetivos y a quién va dirigido; en el segundo y tercero, expone los principales conceptos y estrategias en torno a la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito jurisdiccional y en la vida institucional de los órganos de impartición de justicia; en el cuarto, establece las medidas necesarias para introducir la perspectiva de género en dichas instancias; y en el último presenta un mecanismo de seguimiento y evaluación a la implementación y ejecución de las acciones mencionadas.

Es importante destacar que introducir la perspectiva de género en las labores jurisdiccionales y administrativas de los órganos de impartición de justicia no implica, en ninguna medida, la preferencia incondicional hacia alguno de los sexos, ni compromete la imparcialidad judicial.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, la AMIJ propone la adopción del presente Pacto que tiene como objetivo establecer los lineamientos generales para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México, así como crear un mecanismo de seguimiento y evaluación de la aplicación de dichos lineamientos generales.
2. Este Pacto está dirigido al personal adscrito a los diversos órganos de justicia en México y a quienes, con cualquier carácter, actúen en auxilio de la función jurisdiccional y administrativa de los mismos.

CAPÍTULO II CONCEPTOS

3. *Perspectiva de género.* Categoría de análisis que permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas según dichas asignaciones, relaciones de poder y diferencias; y establece una estrategia adecuada para evitar el impacto de la discriminación en casos específicos.
4. *Estereotipos de género.* Ideas heredadas de carácter cultural según las cuales ciertas características, capacidades, conductas o funciones son propias del género femenino y otras del género masculino. El recurrir a estereotipos de género provoca o coadyuva al mantenimiento de obstáculos que impiden a mujeres y a hombres gozar de una verdadera igualdad de oportunidades y refuerza su permanencia en roles que les han sido tradicionalmente asignados. En el caso de las mujeres, estos roles han sido valorados de forma inferior a los desempeñados por los hombres.
5. *Discriminación.* Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en raza, color, sexo, idioma, religión, discapacidad, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; que tiene por objeto o por resultado anular o menoscabar el

reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas.

6. *Igualdad de trato.* Inexistencia de toda discriminación tanto directa como indirecta hacia las personas, cualquiera que sea la forma utilizada para ello. Existe *discriminación directa* cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de otras circunstancias. Existe *discriminación indirecta* cuando un acto, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica a una persona o población en razón de su pertenencia a un grupo determinado. No serán discriminatorios los actos, criterios o prácticas que sean parte de iniciativas destinadas a acelerar el avance hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como las acciones afirmativas.

7. *Acciones afirmativas.* Son medidas cuyo fin es acelerar el camino hacia la participación en condiciones de igualdad de cierto grupo desaventajado en el ámbito político, laboral, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito. Suelen concebirse como medidas de carácter temporal, aunque el período en que deben ser sostenidas para permitir que surtan efecto puede ser notablemente prolongado.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) en su Recomendación General número 25, considera la aplicación de las medidas de acción afirmativa no como una excepción a la regla de no discriminación, sino como parte de una estrategia necesaria para lograr la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

8. *Licencia de parentalidad.* Medida de igualdad sustantiva que consiste en un permiso, tanto para hombres como para mujeres, para ausentarse temporalmente del trabajo a fin de gozar de un tiempo de adaptación después del nacimiento o adopción de un hijo o hija, más allá de la licencia por maternidad, asociada con la incapacidad por embarazo, ya contemplada en la legislación nacional. Esta medida garantiza la igualdad de trato al eliminar la discriminación contra los padres varones, quienes tradicionalmente no han gozado de dicho beneficio, y también aminora la discriminación estructural contra las mujeres, basada en la asunción de que ellas, son en mayor medida, las responsables de la crianza y el cuidado de las y los hijos.

9. *Ambiente laboral libre de violencia y discriminación.* Situación laboral que permite y propicia el desarrollo profesional, emocional y psicológico de las personas basado en el respeto a su dignidad e integridad personal.

10. *Acoso y hostigamiento laboral.* Conductas o comportamientos que pretenden atentar contra la reputación de la víctima o contra el ejercicio de su trabajo, y que traten de manipular la comunicación e información con los demás compañeros, compañeras o mandos superiores. Dichas conductas tienen como resultado daños a la salud laboral y a la dignidad de la persona trabajadora.

11. *Acoso y hostigamiento sexual.* Comportamientos u observaciones de tono sexual tales como contacto físico, insinuaciones, exhibición de pornografía, o exigencias sexuales, verbales o de hecho. Esta conducta es discriminatoria y llega a ser un problema de salud o seguridad cuando la persona que lo vive tiene motivos para creer que su negativa puede causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o incluso cuando crea un medio de trabajo hostil. Se pueden distinguir dos tipos básicos de acoso sexual: el *chantaje sexual* en donde las relaciones sexuales son solicitadas como mecanismo para evitar represalias o como instrumento para obtener beneficios, y el *acoso y hostigamiento sexual ambiental*, el cual se refiere a la creación de un clima intimidatorio, hostil o humillante.

CAPÍTULO III ESTRATEGIAS

12. *Juzgar con perspectiva de género.* Implica cuestionar la neutralidad de las normas, a pesar de estar escritas en un lenguaje “imparcial”; invita a examinar la concepción de sujeto que les subyace y las visiones estereotípicas que aducen o sostienen, así como deducir el impacto diferenciado de las normas para determinados sujetos y contextos. Por otra parte, demuestra que el enfoque jurídico formal no resulta suficiente para lograr la igualdad.

Para juzgar con perspectiva de género, es necesario combinar lo anterior con la aplicación de los estándares más altos de protección de los derechos de las personas, los cuales se encuentran en diversas fuentes, tales como el ordenamiento constitucional, los tratados internacionales de derechos humanos, las leyes vigentes y la jurisprudencia derivada de los tribunales nacionales y las cortes internacionales. Todo ello con el fin de respetar la dignidad humana y hacer efectivos los derechos humanos de hombres y mujeres.

Impartir justicia con perspectiva de género constituye un compromiso ético y social para los órganos de impartición de justicia, lo cual implica la incorporación de dicha perspectiva como categoría de análisis en la resolución de los asuntos jurisdiccionales, sin menoscabo de la independencia e imparcialidad judicial.

13. *Institucionalización de la perspectiva de género.* Consiste en la incorporación del análisis de género en los procesos de capacitación de quienes desempeñan labores jurisdiccionales y administrativas, en la adopción de unidades especializadas en materia de género en la estructura orgánica de las diversas instancias de impartición de justicia con el mismo propósito cuando ello se estime necesario, 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. *Transversalización de la perspectiva de género.* Se refiere a la incorporación de criterios de igualdad y no discriminación en la estructura orgánica, la planeación, el diseño y la adopción de políticas públicas en la vida institucional y laboral de los órganos de impartición de justicia. Exige valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe en el contexto de las actividades normativas, administrativas, económicas y culturales o recreacionales que se desarrollen en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su ámbito de responsabilidades.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

15. Acciones a través de las cuales se introducirá la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia:

- A. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.
- B. Evaluar las implicaciones para hombres y mujeres de todas las acciones y actividades normativas, administrativas, económicas, sociales, culturales y de esparcimiento desarrolladas en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su responsabilidad o patrocinio.
- C. Realizar diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y los ambientes laborales.
- D. Promover investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia.

- E. Incorporar la perspectiva de género en los programas de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.
- F. Sensibilizar, difundir y formar en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género.
- G. Sensibilizar y brindar herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual con el fin de erradicar conductas que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia.
- H. Realizar las citadas tareas de sensibilización y capacitación en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal jurisdiccional y administrativo, con independencia de su posición o jerarquía en el organigrama interno, y para evitar la aplicación de reproches o sanciones, así sean informales o implícitas, por haber asistido a las mismas.
- I. Revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género, como por ejemplo:
- I.1. Establecer políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Estas políticas incluirán, al menos:
- la reorganización de las tareas internas de modo tal que permita el ajuste de la jornada laboral a los parámetros temporales legalmente previstos;
 - la adopción de políticas que eviten la permanencia innecesaria del personal en las oficinas de los órganos impartidores de justicia con el fin de favorecer la conciliación entre la vida privada y laboral;
 - la flexibilización de la organización y reparto de la jornada laboral, como, por ejemplo, el establecimiento de políticas de trabajo a distancia o desde el hogar, cuando ello no sea incompatible con el adecuado desempeño de las funciones asignadas. Ello con el fin de

potenciar la capacidad de atender las responsabilidades familiares y de facilitar el acceso al trabajo a personas con alguna discapacidad;

- la adopción de licencias de parentalidad;
- la provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de guardería y preescolar a disposición tanto de hombres como de mujeres con responsabilidades de crianza;
- la provisión en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia de servicios de atención médica básica para el personal y los menores a su cargo;
- la concesión a todas las personas trabajadoras de los órganos impartidores de justicia de hasta cinco días libres al año, adicionales a los períodos vacacionales legalmente previstos, para atender asuntos relacionados con las responsabilidades personales o familiares. Lo anterior siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y así lo acuerde y autorice el órgano facultado por la ley.
- el establecimiento de servicios de comedor que ayuden a las personas trabajadoras de los órganos impartidores de justicia a hacer un uso más efectivo de su tiempo durante la jornada laboral.

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

I.3. Desarrollar políticas específicamente orientadas a luchar contra los estereotipos de género. Estas políticas incluirán, al menos:

- la suscripción de contratos laborales con criterios de género eficaces para revertir los significados sociales y culturales heredados de las distintas ocupaciones y funciones que se desempeñan dentro de los órganos de impartición de justicia;
- la revisión cuidadosa de todos los mecanismos de difusión y comunicación social de los órganos impartidores de justicia con el objetivo de evitar o revertir discursos o expresiones marcados por estereotipos de género;
- la eliminación de códigos de vestimenta asociados a estereotipos de género, y

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

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

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

Para la adecuada implementación de estas medidas, cada órgano impartidor de justicia deberá destinar un monto particular de su presupuesto.

CAPÍTULO V MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

16. Con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en el presente Pacto, se crea el Comité de Seguimiento y Evaluación.

17. Cada Apartado de la AMIJ deberá designar a una persona representante encargada del seguimiento y evaluación de los compromisos asumidos en este Pacto.

18. Las personas designadas integrarán, de forma honorífica, el Comité de Seguimiento y Evaluación, el cual estará encargado de la implementación de los compromisos del Pacto.

19. El Comité de Seguimiento y Evaluación:

- Se reunirá una vez por año y elaborará sus reglas de operación, en las cuales se incluirán los incentivos para quienes cumplan y las sanciones para quienes incumplan lo establecido en este Pacto.
- Realizará un informe anual en el que reporte y evalúe las acciones implementadas por los órganos impartidores de justicia en cumplimiento a los compromisos asumidos en este Pacto.

Dicho informe deberá ser público con el fin de abonar a la transparencia y mostrar abiertamente los resultados de la implementación de este Pacto por parte de los órganos de impartición de justicia.

- Tendrá a su cargo la revisión del Pacto cada dos años.

20. El Comité de Seguimiento y Evaluación organizará foros para promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación entre los apartados de la AMIJ, en cuanto a sus experiencias en la implementación de los acuerdos del presente Pacto.

21. La Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación fungirá como *Secretaría Técnica* del Comité de Seguimiento y Evaluación, y dará asesoría para el diseño e implementación de los proyectos que deriven de este Pacto.