
PACTO NACIONAL POR LA JUSTICIA DE GÉNERO

PACTO NACIONAL POR LA JUSTICIA DE GÉNERO

I. Preámbulo

Tomando como punto de partida la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, en el sistema jurídico mexicano, se inició una transformación sustantiva para el cumplimiento de la obligación, por parte de todas las autoridades, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte. Asimismo, se fijó el deber de interpretar los derechos humanos bajo los principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad, con el objetivo de hacer prevalecer la protección más amplia para las personas.

Conscientes de que, acorde con diversas jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las instituciones de impartición de justicia en México tienen la obligación de observar el marco jurídico del sistema universal de protección de derechos humanos, el sistema interamericano, a la luz del mandato constitucional de los artículos 1º y 4º, a efecto de garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades, lo cual de manera preocupante sufren mujeres, niñas y adolescentes.

Con el pleno conocimiento de que, en nuestro país, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emprendió una serie de acciones con el objetivo de atender las medidas de reparación ordenadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, todas contra el Estado mexicano, ante la gravedad y el contexto particular de violencia y discriminación sistemática contra las niñas y mujeres en nuestro país.¹

De igual forma, el Estado mexicano asumió su compromiso para atender los desafíos de abatir la discriminación contra las niñas y mujeres, garantizar el acceso a la justicia y el ejercicio de sus derechos en los procesos y las resoluciones judiciales en condiciones de igualdad; esto, al firmar y ratificar en 1981 la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés) y su protocolo Facultativo.

¹ Casos González y otras (sentencia de Campo Algodonero, 16 de noviembre de 2009), Fernández Ortega y otros (sentencia, 30 de agosto de 2010) y Rosendo Cantú y otra (sentencia, 31 de agosto de 2010),

En atención a que la CEDAW obliga a los tribunales nacionales a establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad y a garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.²

Con el pleno compromiso de cumplir las obligaciones internacionales del Estado mexicano, específicamente el artículo 18 de la CEDAW, en cuanto a las medidas judiciales destinadas a atender los enormes retos y desafíos para hacer efectiva la citada convención, así como las 37 Recomendaciones Generales formuladas por el Comité Vigilante y las Observaciones, las opiniones y otras declaraciones derivadas del informe presentado por México en 2018.

De igual forma, México está comprometido a cumplir las obligaciones derivadas de la implementación de otros instrumentos internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1995), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994) y la Cuarta Conferencia de la Mujer de Beijing (1994), las cuales obligan 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, contribuyendo en los esfuerzos por construir una sociedad con un mayor compromiso en materia de promoción de la igualdad sustantiva y los derechos humanos de las niñas y mujeres y en la aplicación de la categoría de género para conocer y atender las condiciones y consecuencias de la desigualdad que viven.

Tomando en cuenta que, desde 1977, México forma parte de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 1948), en la que se ha abordado la situación de las mujeres y las políticas dirigidas a velar por la igualdad de género en los países de la región.

Que en la Novena Conferencia de CEPAL (2004), los países participantes reafirmaron su compromiso por asegurar la plena incorporación de la Perspectiva de Género en todos los Planes y Programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres.

Que en la Décima Conferencia de CEPAL, en el Consenso de Quito (2007), se ratificó el reconocimiento a la labor de los mecanismos institucionales para el desarrollo de las mujeres “consistente en la formulación, el diseño y la gestión de Políticas Públicas para la igualdad entre mujeres y hombres al más alto nivel de los Estados de la región y, a la vez, conscientes de que los Estados son quienes deben

² Artículo 2, inciso c), de la CEDAW.

asumir los retos que demanda la garantía de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes de la región”.³

Con la convicción de que, desde la perspectiva de género, el papel de quienes aplican el derecho es fundamental y de gran responsabilidad social, por lo que las resoluciones judiciales participan de manera destacada en el proyecto democrático de la eliminación de la desigualdad y la discriminación.

Además, los órganos jurisdiccionales de México estamos convencidos y actuando para la consolidación del acceso a la justicia para todas las mujeres, mediante la ratificación de la obligación de garantizar espacios laborales libres de violencia. Para ello, sabemos que debemos adoptar mecanismos sólidos y políticas institucionales de prevención y sanción de conductas como el acoso y el hostigamiento laboral y sexual, entre otras.

II. Justificación

Desde que se adoptó el Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México (2010), ha demostrado ser un instrumento fundamental para visibilizar e implantar la perspectiva de género en la labor de impartir justicia.

El Comité de Seguimiento de dicho Pacto ha ofrecido un espacio idóneo para la reflexión, el intercambio de opiniones y la evaluación constructiva, así como para compartir buenas prácticas, establecer alianzas estratégicas y detectar avances y obstáculos en el cumplimiento de los compromisos y medidas adoptadas.

A lo largo de casi 11 años de haberse diseñado y suscrito el Pacto y, progresivamente, los convenios de adhesión por los órganos jurisdiccionales de las 32 entidades federativas del país, se han dado avances importantes en materia de justicia con perspectiva de género, de lo que dan cuenta la multiplicidad de criterios que han emanado del Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de los tribunales del Poder Judicial de la Federación, de los tribunales administrativos federales, así como de quienes imparten justicia en los estados. Además de ello, se cuenta con un nuevo Protocolo para juzgar con perspectiva de género (2020), con una concepción mucho más amplia de sus alcances e implicaciones.

³ CEPAL, 2007, párrafo 16.

El Poder Judicial de la Federación ha avanzado también en la implementación de acciones afirmativas para la mayor participación de las mujeres en los cargos de juezas de Distrito y magistradas de Circuito. Lo mismo que en el combate al acoso y hostigamiento sexual y laboral.

En los órganos impartidores de justicia locales, también se lograron avances tan diversos como significativos a lo largo del país, mismos que pueden ser encaminados en un plano homogéneo, para aprovechar aquellas ideas innovadoras que han fortalecido no solo las decisiones jurisdiccionales desde la perspectiva de género, sino las políticas o medidas administrativas en materia de promoción de la igualdad y de los derechos humanos de las mujeres y niñas, en especial, en áreas como la generación de presupuestos con perspectiva de género y la creación de indicadores de desempeño en relación con dicha agenda.

Lo anterior, porque se debe recordar que el Pacto no solo se limita a brindar lineamientos para introducir la perspectiva de género en el quehacer jurisdiccional, es decir, en el proceso de impartir justicia, además, comprende una serie de medidas diversas, tales como 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, así como revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género.

Gran importancia ha tenido fomentar la creación de unidades o áreas de igualdad de género al interior de los diversos órganos impartidores de justicia, como un mecanismo primario para impulsar, dar seguimiento y evaluar de forma cercana la institucionalización de la perspectiva de género en su interior, así como difundir los compromisos y obligaciones de derechos humanos en sus ámbitos de competencia.

Todo lo anterior marca una visión general de los avances logrados en la judicatura nacional, aunque hay que reconocer que no se han dado a un ritmo homogéneo y que todavía existen obstáculos para la debida consolidación de la implementación de la perspectiva de género en el interior de las instituciones, de los procesos y de la función sustantiva de los órganos impartidores de justicia de nuestro país.

Por eso, los Apartados integrantes de la AMIJ nos dimos a la tarea de revisar el Pacto y proponer su reformulación, puesto que vimos necesario ratificar y renovar el compromiso de los objetivos generales que llevaron a suscribir el mismo.

En este renovado Acuerdo, se incorporaron los avances en materia de tutela para los derechos de las mujeres, con el objeto de permear las distintas buenas prácticas que se han implementado tanto en el Poder Judicial de la Federación como en el resto de los órganos de impartición de justicia, para garantizar a las mujeres y niñas un efectivo acceso a la justicia que contribuya a consolidar el principio de igualdad sustantiva y abatir la discriminación histórica y estructural.

Con esa convicción, se refrendan dichos compromisos y se reconocen los avances alcanzados por lo que personas representantes titulares de cada uno de los apartados de la AMIJ suscriben el presente Pacto como una herramienta que fortalece nuestra misión para atender y erradicar las problemáticas persistentes de discriminación, desigualdad, segregación y violencia de género contra las mujeres.

Con ello, la AMIJ reafirma su compromiso para coadyuvar a hacer efectivo el derecho de acceso a una impartición de justicia igualitaria y libre de toda discriminación hacia las niñas y mujeres; así como garantizar la generación de ambientes laborales libres de violencia al interior de los órganos de impartición de justicia.

Es importante destacar que introducir la perspectiva de género en las labores jurisdiccionales y administrativas de los órganos de impartición de justicia no compromete la autonomía e imparcialidad judicial, sino que la fortalece.

Por ello, todos los órganos impartidores de justicia congregados en la AMIJ asumen y se comprometen con el siguiente

PACTO NACIONAL POR LA JUSTICIA DE GÉNERO

Contenido

El presente Pacto tiene como finalidad establecer las líneas estratégicas y acciones concretas que permitan consolidar la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México y contribuir al logro de la igualdad sustantiva.

Este Pacto indica, en su primer capítulo, el marco normativo que deberá regir las estrategias en torno a la consolidación de la perspectiva de género en los órganos impartidores de justicia y en su vida institucional; en el segundo se establecen las estrategias generales para consolidar la obligación de juzgar con perspectiva de género; en el tercero y cuarto, respectivamente, se presentan las acciones

específicas y los mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas que garanticen dicha consolidación; en el quinto, se regulan las tareas del Comité de Seguimiento, Evaluación y Rendición de Cuentas.

Este Pacto establece compromisos para los órganos impartidores de justicia y está dirigido al personal adscrito a los diversos órganos de justicia en México, puede hacerse extensivo a quienes, con cualquier carácter, actúen en auxilio de la función jurisdiccional y administrativa de los mismos.

De esta forma, a través de los mecanismos institucionales pertinentes y las gestiones que desarrollen los apartados de la AMIJ, las fiscalías, entidades de Seguridad Ciudadana u oficinas forenses podrán adherirse al mismo.

Asimismo, se establecerá una estrategia para que los órganos impartidores de justicia en cada entidad federativa puedan asumir los compromisos que se contienen en las líneas estratégicas y acciones del presente Pacto. Al efecto, se establecerán Comités Estatales de Seguimiento, Evaluación y Rendición de Cuentas.

Capítulo I Marco normativo

Dicho marco está integrado de manera enunciativa, mas no limitativa, por:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Los convenios y tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte⁴.
- c) La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- d) La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- e) La Ley General de Víctimas.
- f) La Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas.
- g) La Ley General para Prevenir, Investigar y Sancionar la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.
- h) La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- i) La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

⁴ **Caja de herramientas 1** (CEDAW, Protocolo Facultativo, Plataforma de Acción de Beijing sobre los recursos y presupuestos públicos 1995, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres 1996, Examen y Evaluación de Beijing+5 2000, XII Conferencia regional de la mujer de América Latina y el Caribe 2013.)

-
- j) La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
 - k) La Ley Federal del Trabajo.
 - l) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Poder Judicial de la Federación.
 - m) Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
 - n) Recomendaciones generales u observaciones finales emitidas por los Comités de la Organización de las Naciones Unidas.
 - o) Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
 - p) Norma Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención.
 - q) Protocolos emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, especialmente:
 - i. Para Juzgar con Perspectiva de Género.
 - ii. Para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales.
 - iii. De Actuación para Quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género.
 - r) Protocolo para la Atención de la Violencia Política Contra las Mujeres en Razón de Género emitido por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Adicionalmente habrá un glosario, conformado por los principales términos y conceptos implícitos en el Pacto, como una herramienta de apoyo para la consecución de los fines del presente instrumento.

Los citados instrumentos y el glosario se integrarán en cajas de herramientas, a fin de garantizar su disponibilidad y facilitar su consulta, a partir de su integración en un solo repositorio.

Capítulo II

Líneas estratégicas

Primera. Institucionalizar la perspectiva de género.

Los órganos impartidores de justicia que suscriben este Pacto coinciden en su deber de institucionalizar la perspectiva de género, a través de quienes desempeñan labores jurisdiccionales y administrativas, así como en los procesos de planeación y presupuestación, en el diseño de la estructura orgánica y de las reglas generales sobre el desempeño de las actividades que cotidianamente se desarrollan.

Asimismo, para garantizar la referida institucionalización, asumen que se debe dotar de recursos humanos, técnicos y financieros a las Unidades de Género o sus equivalentes, además de la implementación de capacitación y formación obligatoria en materia de perspectiva de género para todo el personal y el establecimiento de mecanismos de recopilación sistemática de sentencias que incorporen perspectiva de género.

De igual forma, resulta estratégico que los órganos impartidores de justicia cuenten con elementos guía para enmarcar su organización, la operación y desarrollo de su actividad sustantiva, para fortalecer la institucionalización transversal de la perspectiva de género y coadyuvar en el acceso a la justicia para quienes sufren discriminación por género, discriminación estructural y/o en condiciones de interseccionalidad.

Segunda. Juzgar con perspectiva de género.

Además de ser una línea estratégica, éste es uno de los objetivos centrales del presente Pacto, ya que implica el deber para las personas impartidoras de justicia resolver los casos sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, como consecuencia de la construcción que social y culturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que deberían asumir.

Con este reconocimiento, las y los juzgadores pueden identificar las discriminaciones que enfrentan las mujeres de manera directa o indirecta. Se trata, pues, de un análisis que debe ser utilizado por las personas operadoras de justicia en aquellos casos en los que el género puede ocasionar un impacto diferenciado, que puedan provocar una violación directa al derecho de igualdad, causando una afectación distinta en la vida de mujeres y hombres, al grado de condicionarles a desarrollarse de una manera determinada o que, incluso, les limite en el ejercicio de algún otro derecho.

Juzgar con perspectiva de género implica la obligación de la persona juzgadora de considerar todos los factores internos y externos que pueden generar una desigualdad entre hombres y mujeres, con motivo de roles y estereotipos socialmente reproducidos, aceptados y que generan discriminación y desventaja por cuestiones de género.

Para juzgar con perspectiva de género, se debe cuestionar la neutralidad de las normas, con el fin de detectar el impacto diferenciado en las personas que demandan justicia, así como sus contextos. Para ello, se debe examinar la concepción de persona que les subyace y las visiones estereotípicas que aducen o

sostienen, pues el enfoque jurídico formal resulta insuficiente para lograr la igualdad.

Además, es necesario combinar lo anterior con la aplicación de los estándares más altos de protección de los derechos de las personas, establecidos en 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 bajo los principios de igualdad y equidad.

Y es que los órganos suscriptores del Pacto reconocen que impartir justicia con perspectiva de género constituye no solo un compromiso ético y social, sino una obligación para evaluar las ideologías que sustentan ciertas disposiciones legales y que en ocasiones constituyen violaciones a los derechos humanos de las personas por el impacto diferenciado en el pleno ejercicio de estos.

Los órganos impartidores de justicia en México reconocen que existen diversas metodologías desarrolladas para juzgar con perspectiva de género; sin embargo, con el objetivo de alinear y aprovechar eficientemente los esfuerzos institucionales, en primer lugar, se adoptan–refrendan las medidas necesarias a fin de difundir, capacitar y aplicar el nuevo Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020).

Por eso, este Pacto reconoce que los elementos básicos de una metodología con perspectiva de género son:

- a) Análisis del contexto objetivo y subjetivo, con la finalidad de identificar situaciones de desigualdad estructural y/o contextos de violencia;
- b) Obligación de ordenar de oficio las pruebas necesarias para visibilizar situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género;
- c) Análisis de los hechos y pruebas, primariamente para determinar las medidas de protección necesarias;
- d) Identificación de estereotipos de género y prejuicios;
- e) Análisis del derecho aplicable, con argumentación bajo estándares de Derechos Humanos y enfoque interseccional, así como con una perspectiva de género intercultural cuando estén involucradas personas pertenecientes a un pueblo o comunidad indígena;
- f) Cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la resolución propuesta;
- g) Establecimiento de medidas de reparación, y
- h) En todo momento, el uso de lenguaje incluyente, no sexista, sin estereotipos de género y no revictimizante.

Adicionalmente, quienes suscriben este Pacto adoptan las diversas metodologías, compilaciones de jurisprudencia y protocolos disponibles.⁵

Asimismo, todos los órganos de impartición de justicia tienen presente la obligatoriedad de la jurisprudencia 1ª/J.22/2016 de rubro “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Tercera. Transversalizar la perspectiva de género.

Quienes suscriben el Pacto entienden la necesidad de incorporar y diseñar 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. Esto 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.

Por ello, los órganos impartidores de justicia se comprometen a implementar medidas para que en el desarrollo de la carrera judicial se ponga en práctica, entre otros, el principio de la paridad de género; así como procurar que, en su normativa orgánica, se establezca como requisito para ocupar un cargo jurisdiccional, el acreditar la capacitación en la obligación de juzgar con perspectiva de género y derechos humanos, lo cual será sujeto a las evaluaciones periódicas que cada institución determine.

Adicionalmente se habrán de registrar los esfuerzos institucionales de los órganos jurisdiccionales para crear y garantizar estructuras operacionales o administrativas con funciones vinculadas a la implementación y consolidación de la perspectiva de género en los mismos, la publicación de las sentencias y resoluciones, así como los informes presentados por los órganos impartidores de justicia, con la finalidad de visibilizar los esfuerzos y buenas prácticas.

Para efectos del párrafo anterior, se integrará y mantendrá público el registro y directorio de las Unidades de Género o sus equivalentes, los órganos impartidores de justicia que las han creado y el catálogo de funciones asignado, así como la compilación de informes.

⁵ **Caja de Herramientas 2** (Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, Cuadernos de Jurisprudencia "Igualdad y no discriminación de Género" del Centro de Estudios Constitucionales de la SCJN, entre otros)

Asimismo, se integrará el padrón de los órganos impartidores de justicia que hayan creado mecanismos de denuncia judicial específicos para los casos de discriminación contra las mujeres y violencia de género.

Un punto medular de este Pacto es impulsar acciones para que se emitan sentencias con perspectiva de género, se construyan y funcionen bases de datos o repositorios de sentencias en las que se haya aplicado la perspectiva de género, que sirvan como modelo para su consulta y análisis. Esto, en el entendido de la existencia de la obligación legal para todos los órganos de impartición de justicia de hacer públicas todas las sentencias.

Finalmente, como parte de la estrategia de transversalización, se reconoce la necesidad de fortalecer las medidas de sensibilización, capacitación y profesionalización; garantizar los derechos humanos en todos los ámbitos, para que las mujeres tengan acceso real y material a una vida libre de violencia; establecer relaciones interinstitucionales, a fin de crear lazos de apoyo hacia las mujeres; tener en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género, y promover la formulación de directrices o manuales relacionados con la atención y prevención de la violencia contra la mujer.

Capítulo III

Acciones para consolidar la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia

1. Acciones de difusión, sensibilización, capacitación y actualización. Los órganos impartidores de justicia asumen un compromiso institucional para promover la difusión, sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de igualdad de género y derechos humanos, para procurar que tengan un carácter permanente, secuencial y progresivo.

Se entenderá como **difusión** aquellas acciones cuyo objetivo principal sea informar y dar a conocer temáticas específicas. A manera ejemplificativa, este rubro comprende: infografías, carteles, mensajes cortos.

La **sensibilización** corresponde al segundo nivel en el que, además de informar, se requiere un proceso interno de reflexión y comprensión del mensaje que se busca entregar. Este rubro abarca, por ejemplo, mesas de discusión y reflexión, conferencias y paneles. Estas actividades y otras similares tendrán la duración que se establezca en los lineamientos específicos para los procesos de formación, actualización y especialización de personas servidoras públicas de los órganos jurisdiccionales.

Asimismo, los órganos jurisdiccionales asumen como un incentivo importante para las juzgadoras y juzgadores, la participación en los **concursos de sentencias**, en los que se que cumplan con los estándares internacionales, no solo por la mención dentro del propio cuerpo de la resolución sino por la aplicación al caso concreto. Ello, con el objeto de provocar buenas prácticas al momento de juzgar con perspectiva de género.

La **capacitación** es la acción más compleja y de larga duración. Por ello, se recomienda implementar las actividades relativas, con una duración de 4 horas lectivas, procurando que sean progresivas y con carácter permanente. Pueden o no tener procesos de evaluación.

Para tal objetivo, los órganos impartidores de justicia se comprometen a:

- a) Realizar al menos dos actividades de difusión y sensibilización al año.
- b) Diseñar e implementar un **Programa Anual de Capacitación y Actualización** dirigido a todo el personal, que comprenda un curso básico en materia de género, derechos humanos, derechos humanos de las mujeres, violencia por razón de género y control de la convencionalidad *ex officio*; así como un curso de formación específico para el personal jurisdiccional, que brinde los conocimientos y herramientas prácticas para incorporar, de forma adecuada, la obligación de juzgar con perspectiva interseccional de género en la labor jurisdiccional, teniendo como base el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género” y, en su caso, el “Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género”, en el que se incluya la formación en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos y de los derechos humanos de las mujeres, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva interseccional de género y derechos humanos.
- c) Incorporar los tópicos mencionados en el párrafo precedente en los programas permanentes de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.
- d) 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.

La **actualización** implica la posibilidad de que las instituciones establezcan acciones tendientes a incrementar los estudios de su personal, especialmente de las mujeres, respondiendo a las necesidades funcionales y objetivos institucionales de cada órgano impartidor de justicia.

2. Acciones para fortalecer el acceso a la justicia de las mujeres. Con el fin de garantizar el acceso a la justicia de las mujeres y de tutela efectiva a sus derechos humanos, los órganos impartidores de justicia, atendiendo a la normatividad que los rige y las asignaciones presupuestales con las que cuentan, asumen el compromiso para:

- a) Elaborar diagnósticos e informes que permitan conocer las necesidades de las mujeres con respecto al acceso a la impartición de justicia; así como recopilar, sistematizar y difundir la información que se obtenga.
- b) Difundir, en la esfera de su competencia, información y brindar orientación sobre los recursos legales a disposición de las mujeres víctimas de la violencia de género y cualquier forma de discriminación. Dicha información, dependiendo del área geográfica en la que se encuentre el órgano impartidor de justicia, procurará contar con traducción a las lenguas indígenas de la región y encontrarse en formatos accesibles para las mujeres con discapacidad.
- c) Impulsar la implementación de modelos de justicia itinerantes que brinden atención, especialmente, en zonas rurales y remotas con traductores/as que faciliten la comunicación.
- d) Ofrecer asistencia jurídica gratuita con perspectiva de género.
- e) Dar seguimiento al cumplimiento de las resoluciones donde se haya determinado la existencia de violencia en razón de género.
- f) Generar indicadores para evaluar las políticas sobre la violencia de género, igualdad y no discriminación.
- g) En materia electoral, que las defensorías estén orientadas a la protección de las mujeres que sufren violencia política en razón de género.

3. Acciones para el fortalecimiento de las Unidades de Género. Cada órgano impartidor de justicia asume un compromiso para que, atendiendo a la normatividad que le rige y sus asignaciones presupuestales, cuente con una Unidad de género dentro de su estructura orgánica, o bien, se sume a la que haya implementado la dependencia que corresponda, a cargo de una persona con conocimientos y experiencia acreditados en la materia. Para tales efectos, podrán tener las características y elementos que ha impulsado el Instituto Nacional de las Mujeres. Los órganos impartidores de justicia cuidarán que las Unidades de género:

- a) Cuenten con funciones y atribuciones propias que se consignent en su reglamento interior, manual de organización y una estructura orgánica institucionalizada.
- b) Cuenten con recursos financieros, materiales y humanos propios para el adecuado funcionamiento y cumplimiento de sus tareas.

-
- c) Se establezcan mecanismos de planeación, seguimiento y evaluación del Plan de Trabajo, que incorporen indicadores de proceso, resultados e impacto, que permitan medir su eficiencia.
 - d) La Unidad de Género quede a cargo de una persona que, además de tener conocimientos y experiencia acreditados en materia de perspectiva de género, sea una persona con capacidad de mando y toma de decisiones para poder ejercer sus funciones de forma eficaz.

4. Acciones para un presupuesto con perspectiva de género. Los órganos impartidores de justicia se comprometen a asignar recursos presupuestarios suficientes para las áreas encargadas del seguimiento a las tareas de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género. Asimismo, procurarán gestionar un presupuesto con incrementos progresivos para esa finalidad. En todo caso, se recomienda que la asignación no se disminuya ni se destine a otros fines.

Los organismos jurisdiccionales sujetos administrativamente de una dependencia solicitarán a la misma la asignación de recursos presupuestales suficientes para las áreas encargadas del seguimiento a las tareas de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género existentes en la propia dependencia.

5. Jornadas de acceso a la justicia. Los órganos impartidores de justicia buscarán promover la coordinación para la celebración conjunta de jornadas con el propósito de brindar **atención prioritaria** a los asuntos que involucren derechos de las mujeres, niñas, niños y adolescentes que se consideren en situaciones de riesgo o especial vulnerabilidad, de ser viable, a partir del diagnóstico y el diseño de las estrategias que cada uno determine para su pronta resolución y que, en su caso, consideren el dictado de las medidas necesarias para la mejor protección de los derechos de las mujeres, así como de las y los menores de edad involucrados.

6. Procesos de selección para el acceso de las mujeres a puestos de alto rango en los órganos impartidores de justicia. Los órganos de impartición de justicia, atendiendo a la normatividad que les rige, promoverán acciones orientadas a consolidar, de manera progresiva y gradual, una composición igualitaria y paritaria entre hombres y mujeres. Para tal fin, se asume que:

- a) En las propuestas de nombramientos para ocupar el cargo de magistradas y magistrados, así como para la designación de juezas y jueces, incluir por lo menos para el 60% de las vacantes a mujeres que cuenten con los requisitos para ocupar el cargo. En caso de ser una sola vacante, proponer de manera alternada a una mujer y a un hombre.
- b) Cuando la designación se lleve a cabo mediante concursos de oposición, en los órganos impartidores de justicia que cuenten con un porcentaje inferior de mujeres juzgadoras que de hombres, se procurará la implementación de

concursos exclusivos para mujeres, hasta que se consiga la paridad en la integración. En los concursos en que participen tanto mujeres como hombres, en caso de empate, se decidirá con criterio de acción afirmativa en favor de las mujeres.

- c) En los casos de ingreso o para la promoción en la carrera judicial del resto del personal, garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En caso de contar con los mismos méritos, en aquellos órganos impartidores de justicia que cuenten con un porcentaje inferior de mujeres, preferir a una mujer, hasta que se consiga la paridad.
- d) En los casos de designación del personal administrativo, proceder en los mismos términos que precisa el inciso anterior.
- e) En la adscripción o readscripción y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender preferentemente al lugar de residencia de aquellas mujeres jefas de familia o que tengan a su cargo labores de cuidado.
- f) Implementar cualquier otra acción afirmativa tendiente a alcanzar la paridad de género en todos los cargos.
- g) Las Unidades de Género participen observando los anteriores procedimientos.
- h) Se invite a auditorías ciudadanas en el acompañamiento de las acciones para lograr la paridad de género en todos los cargos.

Todo lo anterior, con el propósito de acelerar el proceso hacia la composición paritaria del personal de la carrera judicial y del personal en áreas administrativas.

Tratándose de organismos jurisdiccionales dependientes administrativamente de una dependencia, se reconoce la dificultad para asumir los anteriores compromisos, dada la forma particular en que la ley faculta a la Secretaría de Estado para realizar el nombramiento de los titulares de esos órganos; sin embargo, procurarán hacer las gestiones necesarias para que, tomando en cuenta dicha dificultad, puedan incidir en que haya mayor número de nombramientos hacia las mujeres.

7. Brecha salarial. Los órganos impartidores de justicia asumen que promoverán medidas tendentes a garantizar el principio de igualdad de remuneraciones por trabajo igual o al que se le atribuya el mismo valor. A tal fin, se recomienda el levantamiento de encuestas entre el personal, con una periodicidad no menor a un año, a fin de conocer la plaza que se ocupa, las actividades que se desempeñan y la remuneración que percibe. Tales encuestas tendrán por único fin determinar la brecha salarial entre mujeres y hombres y, en ninguna circunstancia, se solicitará ni hará constar la identidad de las personas encuestadas.

8. Mecanismos y políticas para la eliminación de estereotipos discriminatorios y barreras estructurales. Los órganos impartidores de justicia asumen el compromiso para promover:

-
- a) La implementación de acciones tendentes a la eliminación de actitudes y comportamientos sexistas y/o discriminatorios por razón de sexo, género, identidad sexual o cualquiera otra.
- b) La incorporación del principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres frente al sistema de cuidados a través de medidas de conciliación para la vida laboral, familiar y personal.
- c) La implementación de mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral, así como del acoso y hostigamiento laboral y sexual. A tales fines se comprometen a:
- i. Contar con un documento de índole normativo interno para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual, e invitar a los titulares de los órganos jurisdiccionales al pronunciamiento de “cero tolerancia” respecto de estas conductas.
 - ii. Establecer la instancia competente para conocer, investigar y, en su caso, sancionar estas conductas.
 - iii. Realizar campañas periódicas para la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como para la prevención de la violencia, el acoso y el hostigamiento laboral y sexual.
 - iv. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
 - v. Promover una cultura institucional de igualdad de género, impulsar las nuevas masculinidades y un clima laboral libre de violencia a través de diagnósticos periódicos.
 - vi. Revisar y actualizar los códigos de ética de los órganos jurisdiccionales respecto de la incorporación de la perspectiva de género, igualdad laboral y no discriminación.
 - vii. Revisar y actualizar los manuales organizacionales y de puestos de los órganos jurisdiccionales que incorporen la perspectiva de género y armonicen la política de igualdad y no discriminación con un lenguaje incluyente.
 - viii. Fomentar la política laboral de igualdad laboral y no discriminación, así como sus lineamientos de operación a través de acuerdos.
 - ix. Generar formatos de registros de las licencias de paternidad, maternidad y cuidados filiales establecidos en la normatividad vigente.
 - x. Fortalecer las condiciones técnicas de accesibilidad en los centros de trabajo.
- d) La utilización de un lenguaje incluyente en la normativa interna, así como en las comunicaciones internas y de carácter oficial.

- e) La certificación bianual en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- f) La difusión de campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas.
- g) La ampliación progresiva, igualitaria y no transferible de las licencias de paternidad, maternidad y cuidados filiales establecidos en la normatividad vigente.
- h) Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para tales fines se recomienda:
 - i. Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia y/o el escalonamiento de horarios laborales, siempre que sea compatible con las funciones asignadas.
 - ii. Establecer Salas de Lactancia Materna en las diversas instalaciones de los órganos impartidores de justicia.
 - iii. Proveer servicios de guardería, preescolar y estancia infantil en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia, a disposición de mujeres y hombres con responsabilidades de crianza.
 - iv. Otorgar a las personas trabajadoras de los órganos impartidores de justicia 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.
 - v. Establecer 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.

Con el fin de medir el impacto de las acciones anteriores, las y los suscritos asumen procurar las evaluaciones que se estimen pertinentes sobre la percepción e implicaciones para hombres y mujeres de todas las acciones y actividades desarrolladas en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su responsabilidad o patrocinio, a fin de fomentar una visión igualitaria de las personas y evitar la reproducción de estereotipos de género.

Capítulo IV

Mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas

1. Establecimiento de mecanismos eficaces.

De acuerdo con los objetivos del presente instrumento, se identificarán los avances en cada una de las líneas estratégicas y acciones, especialmente, en la adopción de la perspectiva de género en las resoluciones jurisdiccionales, las buenas prácticas, así como las áreas de oportunidad. Para tal fin, se plantea la implementación de mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.

Los mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas serán pasos interdependientes y cooperativos, capaces de reflejar la eficiencia de los procesos de cumplimiento normativo y jurisprudencial en la materia.

Dichos mecanismos serán elaborados, discutidos y consensuados en el Comité de Seguimiento, Evaluación y Rendición de cuentas del Pacto.

2. La metodología.

Para el seguimiento y evaluación de las metas que se plantean en el presente Pacto se entremezclan aspectos de corte cuantitativo y cualitativo. Para ello, el Comité de Seguimiento, Evaluación y Rendición de Cuentas hará una integración sistemática de ambos enfoques bajo una metodología de corte mixto, que permita la recolección y el análisis de datos, así como su compilación, sistematización y discusión conjunta, para realizar inferencias de los resultados.

3. Datos cuantitativos.

En este rubro, en el diseño de los mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas, el Comité atenderá los datos que ya se registran a través de las diversas plataformas de los sistemas de gestión de los órganos impartidores de justicia, teniendo como parámetro, al menos, los siguientes:

a. Órganos jurisdiccionales

- i. Distribución de órganos jurisdiccionales
- ii. Origen
- iii. Número de órganos jurisdiccionales
- iv. Competencia
- v. Plantilla judicial y administrativa por distribución de sexo/género y puesto/cargo.
- vi. Perfil de las personas titulares de los órganos jurisdiccionales

b. Estadística judicial sobre violencia contra las mujeres.

-
- i. Asuntos en trámite y pendientes de resolución.
 - ii. Datos de las mujeres demandantes (indígena, con discapacidad, de la diversidad sexual, entre otras)
 - iii. Sentidos de la resolución.

4. Datos cualitativos.

En los datos de orden cualitativo, el Comité de Seguimiento, Evaluación y Rendición de Cuentas atenderá —entre otras herramientas para lograr el seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas— a lo dispuesto en las obligaciones intrínsecas para toda persona juzgadora, en concordancia con lo que establece el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, y los seis elementos que impone la Tesis 1ª./J. 22/2016 que, si bien no son pasos secuenciales, serán las particularidades del caso las que permitan establecer, en cuáles resulten aplicables alguno, algunos o incluso los seis elementos, destacando que la importancia de la metodología consiste en el reconocimiento del momento de su aplicación y por qué, así como las obligaciones que conlleva.

Por lo anterior, el Comité considerará, al menos, retomar lo dispuesto en el apartado III del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, de acuerdo con el siguiente orden:

- a. Obligaciones previas al análisis del fondo de la controversia.
 - i. Obligación de identificar si existen situaciones de poder o contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia que, por cuestiones de género, evidencien un desequilibrio entre las partes de la controversia.
 - ii. Obligación de ordenar de oficio las pruebas necesarias para visibilizar situaciones por razones de género, en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclararlas.
- b. Obligaciones específicas al momento de resolver el fondo de una controversia
 - i. Obligaciones al analizar los hechos y las pruebas del caso.
 - ii. Obligaciones al aplicar el derecho.
- c. Obligación genérica sobre el uso del lenguaje a lo largo de la sentencia.
 - i. Función y repercusiones del lenguaje.
 - ii. Uso de lenguaje incluyente o inclusivo.
 - iii. Lenguaje que no reproduce esquemas de desigualdad y discriminación, ni estereotipos, prejuicios o concepciones sexistas.

-
- iv. Lenguaje no revictimizante.
 - v. Uso de lenguaje claro, sencillo y accesible para la sociedad.

Para efectos del presente instrumento y, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 63.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos,⁶ se considera la incorporación de un rubro relativo al registro de la determinación de medidas de reparación.

Datos cuya recolección se plantea registrar, aprovechando las plataformas de estadística judicial con que se cuentan.

5. Registro de los mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.

El Comité de Seguimiento, Evaluación y Rendición de Cuentas emitirá los criterios con los cuales se concentrará la información relativa por cada Apartado integrante y remitida al referido órgano de Seguimiento, Evaluación y rendición de cuentas, en los términos que éste lo determine, para su debido procesamiento. Cada año se emitirá un informe anual, en el que presenten los resultados que al efecto se generen.

6. Registro de órdenes de protección.

En tanto que las órdenes de protección son un mecanismo fundamental para el acceso de las mujeres a la justicia y de prevención de la violencia feminicida, el Pacto **servirá para contribuir** al cumplimiento del artículo 27 de la Ley General de

⁶ **Artículo 63.1** Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.⁷ Para ello, el registro atenderá únicamente a las de naturaleza jurisdiccional que determina la citada Ley.⁸

Los suscritos del presente Pacto reconocen que el registro que se asume no libera ni sustituye ninguna de las obligaciones legales que tienen los órganos impartidores de justicia, ni las que derivan de la recomendación 25 de la CEDAW.

7. Registro de medidas de reparación integral a las víctimas de violencia de género y de garantías de no repetición.

Conforme al marco jurisprudencial nacional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los tribunales nacionales tienen el deber de establecer medidas de reparación integral, así como garantías de no repetición, las cuales podrán consistir, de manera enunciativa, mas no limitativa, en disculpa pública, reparación económica, psicológica y capacitación.

En ese sentido, a través del presente Pacto se asume el compromiso de registrar y difundir las medidas que se hubieren dictado. El Comité establecerá la forma y los términos en los que se levantará, compilará y difundirá la información.

8. Registro de personas sancionadas por violencia política de género.

Los órganos impartidores de justicia de la AMIJ asumen el compromiso de colaboración con las autoridades encargadas de llevar el registro de personas sancionadas por violencia política de género, pues se trata de un instrumento que

⁷ **Artículo 27.** *Son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima, son fundamentalmente precautorias y cautelares, deberán otorgarse de oficio o a petición de parte, por las autoridades administrativas, el Ministerio Público o por los órganos jurisdiccionales competentes, en el momento en que tengan conocimiento del hecho de violencia presuntamente constitutivo de un delito o infracción, que ponga en riesgo la integridad, la libertad o la vida de las mujeres o niñas, evitando en todo momento que la persona agresora, directamente o a través de algún tercero, tenga contacto de cualquier tipo o medio con la víctima.*

⁸ **Artículo 28.** *Las órdenes de protección que consagra la presente ley son personalísimas e intransferibles y podrán ser:*

...

II. De naturaleza jurisdiccional: que son las emitidas por los órganos encargados de la administración de justicia.

...

permite verificar que los aspirantes a un cargo de elección popular cumplan con el modo honesto de vivir para registrar su candidatura.

Por tal motivo, cuando se determine la definitividad y firmeza de una decisión jurisdiccional que haya establecido la responsabilidad de una persona por cometer violencia contra las mujeres, lo hará del conocimiento inmediato del Instituto Nacional Electoral, ya que dicho aspecto puede impactar en la inelegibilidad de una candidatura a un cargo de elección popular.

9. Indicadores.

El Comité de Seguimiento, Evaluación y Rendición de Cuentas, previo consenso de las representaciones de los apartados de la AMIJ, generará y en su caso homologará indicadores como herramientas que permitan monitorear el logro de los objetivos, a fin de obtener o transparentar información a partir de:

- Las recomendaciones generales que los Comités de la ONU han formulado a México, en las revisiones a los informes periódicos presentados por nuestro país.
- Las líneas estratégicas y acciones que se proponen en el presente Pacto.
- Los objetivos del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género expedido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Capítulo V

Comité de Seguimiento, Evaluación y Rendición de Cuentas

1. Composición.

A fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en el presente Pacto, se crea el Comité de Seguimiento, Evaluación y Rendición de Cuentas.

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

Las personas designadas integrarán, de forma honorífica, el Comité, el cual estará encargado del seguimiento en la implementación de los compromisos del Pacto.

2. Funciones.

El Comité de Seguimiento, Evaluación y Rendición de Cuentas tendrá las siguientes funciones:

-
- a. Se reunirá, al menos, una vez por año y elaborará sus reglas de operación, en las cuales se incluirán los incentivos para quienes cumplan y las consecuencias para quienes incumplan lo establecido en este Pacto.
 - b. Diseñará los mecanismos y elaborará los formularios e indicadores para llevar a cabo los registros y reportar en los informes que se comprometen entregar los órganos impartidores de justicia, con motivo de la suscripción del presente Pacto.
 - c. Presentará un informe anual al Comité Directivo de la AMIJ, en el que reporte y evalúe las acciones implementadas por los órganos impartidores de justicia en cumplimiento a los compromisos asumidos en este Pacto, así como el Registro de los mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas a que se refiere el Capítulo IV.
 - d. 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.
 - e. Tendrá a su cargo la revisión del Pacto cada dos años.

3. Foros nacionales.

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

4. Secretaría Técnica del Comité.

La Secretaría Técnica del Comité recaerá en persona responsable de la institucionalización de igualdad de género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación o en quien el Comité determine por más amplios consensos.

La Secretaría Técnica del Comité dará asesoría para el diseño e implementación de los proyectos que deriven de este Pacto.

Transitorios

El presente Pacto fue aprobado por el Comité Directivo de la AMIJ, en su Cuadragésima Sesión Ordinaria, celebrada en la Ciudad de México, en modalidad virtual, el cuatro de noviembre de dos mil veintiuno, y entrarán en vigor al día siguiente de su suscripción.

PRIMERO. El Comité de Seguimiento en cumplimiento a sus funciones, y en un plazo no mayor a 90 días contados a partir de la suscripción del presente instrumento, remitirá a los Apartados de la AMIJ, los mecanismos, formularios e indicadores que apruebe para llevar a cabo los registros y e informes relativos al presente Pacto.

SEGUNDO. El Comité de Seguimiento, en un plazo no mayor a 90 días contados a partir de la suscripción del presente instrumento, remitirá a los Apartados de la AMIJ las cajas de herramientas que señala el Pacto.