

## **“La Igualdad y no Discriminación los Garantes de una Cultura Institucional para la Administración Pública de Baja California”**

Meta: 391 MI Seguimiento a la impartición de justicia en el Estado de Baja California en Materia de Derechos Humanos e Igualdad de Género en los Órganos de Justicia del Poder Judicial, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Tribunal de Justicia Electoral e INMUJERES.

**Resultado del seguimiento a la impartición de justicia en el Estado de Baja California con propuestas de mejora y los compromisos firmado por cada dependencia.**

Noviembre 28 de 2018.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. JUSTIFICACIÓN .....	3
3. OBJETIVOS .....	6
4. DESARROLLO .....	6
a. METODOLOGÍA .....	7
b. RESULTADOS .....	8
c. DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIAS...	9
5. RECOMENDACIONES .....	9
6. CONCLUSIONES.....	11

## 1. INTRODUCCIÓN.

Actualmente al interior de las instituciones de los órganos de impartición de justicia se da lugar una serie de mermas que van desde una insuficiencia en la programación de recursos para profesionalización y desarrollo institucional, disminución de la capacidad institucional por insuficiencia de personal y el aumento de eventos que requieren ser procesados y sentenciados, hasta la actualización de normas y leyes entre otros factores, que en su interacción y o acción individual o conjunta, dan lugar a sinnúmero de casos de impunidad y violación a los derechos humanos de hombres y mujeres.

Por otra parte, se suma los cambios de personal, en donde los de nuevo ingreso desconocen los compromisos institucionales establecidos con anterioridad y por esta razón ejercen un seguimiento nulo, o bien por dar mayor prioridad a otros de distinta índole.

Como dato relevante es importante hacer mención que Baja California se encuentra dentro de los primeros lugares en lo referente a impunidad, según lo manifiesta el estudio “Índice Global de Impunidad en México 2018” (elaborado por la Universidad de las Américas Puebla (U DLAP) y el Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia (CESIJ). En 2017 el estado presentaba un puntaje de 78.08 que lo ubicaba en tercer lugar a nivel nacional, solo por debajo del Estado de Tamaulipas (78.88) y del Estado de México (80.06). Por otra parte, el estudio igualmente menciona que México cuenta con un promedio de 3.9 jueces y magistrados por cada cien mil habitantes, frente a 16 que presenta el resto del mundo, es decir 4 veces menos, en tanto que el indicador en Baja California es de 2.76 por cada cien mil habitantes, esto es por debajo de la media nacional.

## 2. JUSTIFICACIÓN.

Al interior de las instituciones de los órganos de impartición de justicia se ha dado lugar a una serie de mermas que van desde una insuficiencia en la programación de recursos para profesionalización y desarrollo institucional, disminución de la capacidad institucional por insuficiencia de personal y el aumento de eventos que requieren ser procesados y sentenciados, hasta la actualización de normas y leyes entre otros factores, que en su interacción y o acción individual o conjunta, dan lugar a sinnúmero de casos de impunidad y violación a los derechos humanos de hombres y mujeres.

Igualmente se ha dado lugar a una serie de cambios en comportamientos conductuales y de leyes que no han ido caminando a la par, y han generado avances en algunos aspectos y retrocesos en otros.

La Reforma Constitucional en materia de derechos humanos publicada el 10 de junio de 2011, implicó la transformación sustantiva en el sistema jurídico mexicano. A través de ella se reafirmó la obligación de todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al igual que de los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, así como el deber de interpretarlos bajo el principio de universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad, para ofertar siempre la protección más amplia a las personas.

La declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 10 diciembre de 1948), artículo 1 y 2, obliga a los órganos e instituciones mexicanas a ejercer sus atribuciones bajo el principio de libertad e igualdad en dignidad y derechos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, o cualquier otra condición, y dar seguimiento a los compromisos del Gobierno de México ante las diversas Convenciones Internacionales.

Mediante la firma y ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), se obligó al Estado mexicano a eliminar las diferencias arbitrarias, injustas y desproporcionadas entre mujeres y hombres debido a sexo o género, tanto en el acceso a la justicia como en los procesos y resoluciones judiciales. Además, obliga a los tribunales nacionales a instituir protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

Cabe mencionar que las instituciones gubernamentales están obligadas a adoptar política orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres entre otras, en atención al señalamiento hecho en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará).

Por otra parte, el Poder Judicial del Estado de Baja California, representado por el Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California, el Tribunal de Justicia Electoral y el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa de Baja California, firmaron el Convenio de Adhesión al Pacto para introducir la perspectiva de género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, tanto en el ámbito jurisdiccional, como en la vida institucional de los mismos, y el establecimiento mecanismos para su evaluación y seguimiento,.

Asimismo, a través de la adhesión a “El Pacto” se conviene que los órganos de impartición de justicia del Estado de Baja California, se adhieran al esfuerzo de garantizar la equidad de género en la administración de justicia, con el compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad, proporcionando una impartición de justicia libre de discriminación y la promoción de ambientes laborales libres de violencia de género.

Igualmente, los órganos de Impartición de Justicia del Estado de Baja California, colaborarán para hacer efectivo el principio de igualdad de derecho y no discriminación en favor de la población estatal, que propicie el establecimiento de líneas de acción en la materia y la creación de un mecanismo de seguimiento y evaluación a través de un Comité Estatal, que se encargue de velar dichos lineamientos.

***Bajo los criterios y/o atributos expresados en los párrafos anteriores, el Instituto de la Mujer de Baja California (INMUJER BC), lleva a cabo el presente proyecto en armonía con:*** la política transversal de igualdad establecida en el Política Nacional de Desarrollo 2013-2018, El Plan Estatal de Baja California 2014-2019, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIUALDAD) 2013-2018, las disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el Estado de Baja California Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Baja California, y a la Meta 391MI del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, ***da seguimiento a las acciones llevadas a cabo en 2017 y 2018 por los órganos de impartición de Justicia:*** Tribunal del Poder Judicial, Tribunal Estatal de Justicia Administrativa y Tribunal Electoral, ***analiza, evalúa y establece una serie de recomendaciones y/o acciones cuyo objetivo es el fortalecer la igualdad***

*“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.*

**en los órganos de impartición de justicia tanto en el ámbito laboral como en el que compete al cumplimiento de sus atribuciones.**

### 3. OBJETIVOS.

Objetivo General:

- Realizar un seguimiento en los procesos de impartición de justicia en el Estado en materia de derechos humanos e igualdad de género, así como establecer propuestas de mejora y compromisos firmados por las dependencias de gobierno involucradas.

Objetivos Específicos:

- Impartir 3 mesas de trabajo de 4 horas cada una con los actores estratégicos.
- Realizar un seguimiento de los procesos de impartición de justicia del Estado en materia de derechos humanos e igualdad de género.

### 4. DESARROLLO.

Dentro de la metodología se planteó el llevar a cabo tres mesas de trabajo, esto con el fin de compilar información y llevar a cabo el desarrollo del diagnóstico, para posteriormente realizar un FODA, y desprender de este las recomendaciones y acciones del Plan de Mejoras 2019. Cabe mencionar que no fue posible llevar a cabo estas mesas de trabajo, debido a que los tiempos del personal de los órganos de los tribunales y la cantidad de trabajo pendiente a solventar dificultaron la disposición de tiempos. Sin embargo, es importante mencionar que, si se realizaron dos visitas; una al Instituto de la Judicatura del Poder Judicial (PJ) y otra al Tribunal Estatal de Justicia Administrativa (TEJA), con el fin de dar a conocer de manera verbal el proyecto, las características de este y la participación que habrían de tener estas instituciones con el personal a cargo de su elaboración. No obstante, con antelación se habían mandado ya los oficios respectivos para tal efecto, tal como se pueden apreciar en el apartado de “EVIDENCIAS”. En el caso del Tribunal Electoral no fue posible interlocución alguna, por lo que no se obtuvo más información que la obtenida por El Comité de Igualdad y Género que se encuentra al interior del Instituto de la Judicatura del Poder Judicial, en el Reporte elaborado en 2017.

A través de las pláticas se obtuvo una parte de la información, principalmente cualitativa, y se orientó hacia la plataforma de internet y de los portales de dichas instituciones para ampliar y conseguir mayores insumos. A lo que posteriormente se añadiría alguna otra enviada por ellas a través de correos electrónicos.

La información solicitada consta básicamente de la inscrita en los tres ejes y sus correspondientes acciones adscritas en El Pacto. El objetivo, conocer su estatus y el seguimiento dado por todos y cada uno de los órganos de justicia en comento. Para ello se aplica un cuadro el cual contiene los ejes expuestos en El Pacto, así como las acciones de seguimiento y compromiso, aquellas que han sido ejecutadas y las que han quedado pendientes de realizar.

a) **METODOLOGÍA.**

1. Se desarrollaron las actividades de recolección de información a través de dos mesas de trabajo itinerantes de 2 horas con cada una con las personas designadas como “Enlaces”, quienes son las actoras estratégicas del Poder Judicial, Tribunal de Justicia Administrativa. El Tribunal de Justicia Electoral no respondió para la realización de las entrevistas.

En estas interlocución se identificaron principalmente las acciones realizadas en 2017, de promoción y desarrollo para hacer efectivo el Principio de Igualdad en la impartición de justicia, en relación a los compromisos signados por las y los representantes del Poder Judicial del estado de Baja California en el Convenio de Adhesión a El Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los órganos de Impartición de Justicia en México.

El Resultado es un Resumen de todas las actividades realizadas para la Igualdad de Género y Derechos Humanos, las cuales se recompilaron en un Cuadro Sinoptico, el cual fue revisado por las partes participantes.

2. Análisis de los avances registrados durante el seguimiento a los procesos de impartición de justicia a través de entrevistas con las Licenciadas que desarrollan la función de enlace para la equidad de género. Fue muy valiosa la información enviada y compartida con los enlaces del Tribunal Superior de Justicia y el Tribunal de Justicia Administrativa, para confirmar y analizar los avances en materia de impartición de justicia y género que se han desarrollado. La compilación de información y confirmación de información fue por vía electrónica y telefónica, ésto debido a los tiempos correspondientes a las Agendas sobrepasadas de actividades e informes de fin de año de los dos Órganos de impartición de justicia intervenidos. Toda esta recolección y trabajo de confirmación de las actividades realizadas, se resmio en el Cuadro Sinoptico que se anexa como Resumen de las Actividades Realizadas en Seguimiento al Pacto.
3. Elaboración del informe de resultados a través de un ejercicio de FODA para que se establezca las mejoras y compromisos por las 2 instituciones participantes, involucradas en la impartición de justicia, desplegando labores de escritorio e investigación electrónica para la sistematización de las acciones reportadas por

las instancias participantes. Al principio se generaron Cartas descriptivas y metodología para usar árbol de problemas y de objetivos, sin embargo, por la dinámica de los tiempos y compromisos de las instancias objetivos de este Proyecto, se optó por cambiar el instrumento de análisis, en este contexto fue a través de la elaboración de un formato para la realización de un FODA, se logró diagnosticar la situación en un comprimido análisis que resume toda la información generada. En esta fase no respondió el Tribunal de Justicia Electoral, por lo que no se pudo confirmar en el presente reporte las acciones que este Órgano de Justicia desarrolló en 2017. Todas las acciones enmarcadas como Debilidades y Amenazas fueron enviadas para su revisión, a las instituciones correspondientes, ya que la mayoría de estas acciones están señaladas como parte del programa 2017 elaborado por el Comité para el seguimiento y evaluación del Convenio de Adhesión al Pacto. Se incluyen las realizadas en 2018, que fueron reportadas en último momento por medio de un informe general. Las Acciones que surgen de la revisión de las amenazas y oportunidades no alcanzaron a ser analizadas por todas las personas involucradas en el Seguimiento y evaluación de las acciones para la Igualdad de Género. Lo cual queda como una asignatura pendiente, de la cual ya tienen conocimiento

## b) DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIAS

### 5. RESULTADOS

#### Poder Judicial

Como parte de la información recabada a través del portal se tiene que el Poder Judicial cuenta con 17 magistrados de los cuales 12 son hombres y 5 son mujeres.

En 2017 se El Comité de Igualdad y Género, comprendido por el Poder Judicial y los tribunales de Justicia Administrativa y Electoral, inician las acciones de compromiso establecidas en el Pacto. Del Primer eje (Colaboración de LAS PARTES para la consecución de los objetivos de adhesión a EL PACTO) se desarrollaron un total de 7 de las 8 acciones, quedando solo como faltante de seguimiento la correspondiente al Documento del Programa Operativo Anual del Comité.

En relación con el segundo eje que refiere a Garantizar la Equidad de Género en la Administración de Justicia, haciendo efectivo el principio de igualdad. Proporcionando, se cumplieron 6 de las acciones de compromiso y quedaron pendientes 6, cabe mencionar que estas tuvieron efecto en el 2018.

En lo correspondiente al tercer eje que refiere a Fortalecer la vinculación con Instituciones Públicas y Privadas, se cumplieron un total de 2 acciones de las tres propuestas, siendo la no cumplida, el capacitar al personal jurisdiccional en materia de órdenes de protección.

*“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.*



## Tribunal Estatal de Justicia Administrativa.

De un total de cinco magistrados, solo una es mujer. En relación a las acciones, estas solo se dieron lugar en 2017 y fueron las acciones en conjunto realizadas por el Comité de Igualdad de Género.

### 6. RECOMENDACIONES.

(Transcendencia respuestas a la problemática en favor de la institucionalización de la PEG...) Continuidad: relación entre las actividades desde la firma del Pacto, foros Cetys, 2018 y las propuestas para su mejoramiento -plan de mejora)

- Se hace indispensable la reunión del comité de menos 3 veces durante el año, esto con la finalidad de dar a conocer el programa de trabajo y los compromisos que se adquirirán durante el año. Posteriormente, a mediados de año, ver la evolución y el seguimiento dado a los compromisos y ante de finalizar el año evaluar lo hecho y establecer el programa de trabajo del siguiente año.
- Mayor coordinación interinstitucional a fin de conocer las debilidades que se tienen para dar seguimiento a las acciones y establecer estrategias para llevarlas a cabo.
- Elaborar e incluir de manera oportuna el POA del Comité, a fin de que se direccionen recursos materiales, humanos y económicos y poder alcanzar las metas establecidas.
- Fortalecer los instrumentos que permitan la equidad de género en la designación de Magistrados y Magistradas.
- Modificar e incorporar en la reglamentación de los Organismos impartidores de justicia, la perspectiva de género.
- 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.
- Realizar evaluaciones de las implicaciones de 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 y fomentar con ello una visión igualitaria de las personas y evitar la reproducción de estereotipos de género.
- Promover investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia.
- 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 evitar con ello la

aplicación de reproches o sanciones, así sean informales o implícitas, por haber asistido a las mismas.

- Revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género, a fin de: a) establecer a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres; b) crear mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como campañas de difusión, protocolos especializados o mecanismos alternativos para la atención y resolución de dichos casos; c) desarrollar políticas específicamente orientadas a luchar contra los estereotipos de género; d) establecer acciones afirmativas en la carrera judicial, tanto al ingreso como al ascenso, Ejemplo, el establecimiento de cuotas de género, o regulación de la posibilidad de optar por el lugar de residencia o adscripción para las personas que se encuentren en roles de cuidado; e) utilizar lenguaje incluyente en la normatividad interna y los documentos oficiales.

## 7. CONCLUSIONES.

No obstante, se han logrado avances en la impartición de justicia, aun se denota una importante necesidad de incrementar la coordinación interinstitucional, es decir entre los órganos judiciales y el INMUJER BC. Esta característica ha sido parte de las principales deficiencias que se han tenido el 2018, y que han ocasionado el dar el debido seguimiento a las acciones planteadas por el Comité, para igualmente lograr a evaluación de lo logrado y de igual manera medir sus impactos, de manera que no se ha tenido hasta el momento la evolución en los órganos de administración de justicia en materia de igualdad y género. Las acciones que surgen de este Proyecto, para el seguimiento y desarrollo de los compromisos pactados, de están plenamente identificadas. Por lo que se recomienda retomarlas iniciando el programa con un período de tiempo conveniente para la facilidad de la participación e involucramiento de todas las partes.

## ANÁLISIS DE FODA DE TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA

### ADMINISTRATIVA DE BAJA CALIFORNIA. B.C.

FODA, Diagnóstico para desarrollar objetivos a través de un Plan de Mejora						
	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ACCIONES	AMENAZAS	ACCIONES	OPORTUNIDADES
	Características y habilidades favorables propias, recursos y capacidades especiales con que se cuenta,	Carencias limitaciones desfavorables al interior. Factores que provocan una posición adversa, habilidades que no se poseen.		Factores externos desfavorables Señalar situaciones externas, provienen de fuera y pueden alterar y afectar la organización.		Factores externos favorables. Señalar factores que resultan positivos, para la organización, traen ventajas.
	Firma del Convenio de Adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México	No contar con él o la Secretaria Técnica, no existe encargada/o de proporcionar al COMITÉ las herramientas y la información para cumplir objetivos.		Cambios de Gobierno federal hacia Programas y Presupuestos para Género		Firma del Convenio de Adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México

	<p>Un Convenio General de Colaboración en Materia de Derechos Humanos entre la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Poder Judicial del Estado, el Tribunal de Justicia Electoral y el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa del Estado de Baja California.</p>	<p>En 2018 el Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación de EL PACTO no se reunió.</p>		<p>Cambio de Presidencia en Poder Judicial</p>		<p>Protocolos para la Igualdad emitidos por la SCJN.</p>
	<p>Una persona que funciona como el Enlace para la Igualdad de Género.</p>	<p>La persona designada como el Enlace no tiene la representación ante el Comité con derechos y obligaciones.</p>		<p>Que el Poder Judicial no les incluya en sus presupuestos con perspectiva de género.</p>		<p>El pacto señala varias acciones que se pueden desarrollar como Comité.</p>

		El enlace no cuenta con facultades para toma de decisiones y poder dar seguimiento a los compromisos del Pacto.		Cambios de Magistrados y Magistradas sensibilizados en Igualdad de Género.		Ser Beneficiario del Programa para el Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), de INMUJERES
		No incluir en el POA 2018 los Compromisos del Pacto.		Insuficiencia de recursos por parte de gobierno estatal		Relación Interinstitucional con Inmujer BC.
		No cuentan con capacidad presupuestal para realizar acciones hacia la igualdad de género.	Falta de capacitaciones ya que no hay recursos destinados a ellos	No ser convocados a las sesiones y programas del Sistema Estatal para  Prevenir, Atender, Sancionar y eliminar la violencia hacia las Mujeres.		Participar en el Sistema Estatal para  Prevenir, Atender, Sancionar y eliminar la violencia hacia las Mujeres.

		Las capacitaciones y cursos no se planean con perspectiva de género ni en temas de igualdad o derechos humanos.				
		Fallas de coordinación interinstitucional entre Tribunal e INMUJER BC				Tratados y Convenciones Internacionales en el tema de Igualdad y Derechos Humanos con estatus constitucional .
		Hay una gran brecha en la igualdad entre mujeres y hombres para designar a más mujeres Magistradas.  Es 1 de cinco.				
		No se han realizado diagnósticos sobre la situación del personal jurisdiccional y				Marco Normativo Estatal: Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ley

*“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.*

		administrativo con perspectiva de género y los ambientes laborales.				para prevenir, erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos en el estado
		Falta de Sistematización de las sentencias o resoluciones con perspectiva de género para fines diagnósticos, estadísticos y de formación.				
		Falta mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual.				

		No tienen en Portal electrónico institucional información para la Igualdad de Género y Derechos Humanos.				
		Poca coordinación interinstitucional con INMUJER BC y CEDHBC				



## ANÁLISIS DE FODA DEL PODER JUDICIAL DE BAJA CALIFORNIA

FODA, Diagnóstico para desarrollar objetivos a través de un Plan de Mejora						
FORTALEZAS	DEBILIDADES	ACCIONES	AMENAZAS	ACCIONES	OPORTUNIDADES	
Características y habilidades favorables propias, recursos y capacidades especiales con que se cuenta,	Carencias limitaciones desfavorables al interior. Factores que provocan una posición adversa, habilidades que no se poseen		Factores externos desfavorables. Señalar situaciones externas, provienen de fuera y pueden alterar y afectar la organización		Factores externos favorables. Señalar factores que resultan positivos, para la organización, traen ventajas.	
Firma del Convenio de Adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.	No contar con él o la Secretaria Técnica, no existe encargada/o de proporcionar al COMITÉ las herramientas y la información para cumplir objetivos.		Cambio de Presidencia en Poder Judicial		Protocolos para la Igualdad emitidos por la SCJN.	

	Tiene un Comité de Igualdad y Género	No cuentan con personal de tiempo completo capacitado para realizar acciones hacia la igualdad de género.		Cambios de Gobierno federal hacia Programas y Presupuestos para Género.		Firma del Convenio de Adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México
	El Comité de Igualdad y género se encuentra en el Instituto de la Judicatura del Poder Judicial.	No se reunió en 2018 el Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación de EL PACTO		Cambios de Magistrados y Magistradas sensibilizados en Igualdad de Género		El Convenio General de Colaboración en Materia de Derechos Humanos entre la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Poder Judicial del Estado, el Tribunal de Justicia Electoral y el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa del Estado de Baja California
	Elaboración de Plan de Desarrollo 2018-2020 del PJEBC, con el Eje de Derechos Humanos e Igualdad.	Falta de recursos económicos para acciones de género e igualdad.		Insuficiencia de recursos por parte de gobierno estatal.		Relación Interinstitucional con Inmujer BC

	<p>Convenio General de Colaboración en Materia de Derechos Humanos entre la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Poder Judicial del Estado, el Tribunal de Justicia Electoral y el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa del Estado de Baja California.</p>	<p>No hay hubo Programa de capacitación para la igualdad de género.</p>		<p>Que el Poder Judicial no incluya presupuestos con perspectiva de género.</p>		<p>Ser Beneficiario del Programa para el Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), de INMUJERES</p>
	<p>Acuerdos de Adopción de 7 Protocolos para la Igualdad.</p>	<p>No incluir en el POA 2018 Compromisos del Pacto.</p>				

	Portal electrónico institucional con información para la Igualdad de Género y Derechos Humano	No se han realizado diagnósticos sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo con perspectiva de género y los ambientes laborales.		No ser convocados a las sesiones y programas del Sistema Estatal para  Prevenir, Atender, Sancionar y eliminar la violencia hacia las Mujeres.		Participar en el Sistema Estatal para  Prevenir, Atender, Sancionar y eliminar la violencia hacia las Mujeres.
	Resoluciones/sentencias dictaminadas en materia de perspectiva de género.	Falta Sistematización de las sentencias o resoluciones con perspectiva de género para fines diagnósticos, estadísticos y de formación.		Fallas en la relación interinstitucional con Inmujer BC.		Marco Normativo Estatal: Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ley para prevenir, erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos en el estado.
		Falta mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento				Tratados y Convenciones Internacionales en el tema de Igualdad y Derechos Humanos con estatus constitucional .

*"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa". "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".*

		o laboral y sexual.				
--	--	---------------------	--	--	--	--

RESUMEN DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA DAR SEGUIMIENTO A LOS COMPROMISOS SUSCRITOS EN EL CONVENIO DE ADHESIÓN AL PACTO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA.

**Tribunal Estatal de Justicia Administrativa de Baja California, Mexicali, B.C. Noviembre de 2018**

EJES	ACCIONES DEL COMPROMISO.	ACCIONES REALIZADAS	EVIDENCIAS
------	--------------------------	---------------------	------------

*“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.*

			(material que va entregar para corroborar)
I. <u>Colaboración</u> de LAS PARTES para la consecución de los objetivos de adhesión a EI PACTO.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instalación de Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación de EL PACTO integrado por los tres Órganos impartidores de Justicia para: Supervisión, monitoreo y evaluación del cumplimiento del de las acciones comprometidas.</li> <li>2. Informes anuales.</li> <li>3. Reuniones del Comité.</li> <li>4. Acciones promovidas.</li> <li>5. Representantes para el seguimiento.</li> <li>6. Secretaría técnica de El Comité.</li> <li>7. Elaborar la normatividad interna.</li> </ol>	<p><b>2017.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instalación Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación de EL PACTO integrado por los tres Órganos impartidores de Justicia, Supervisión, monitoreo y evaluación del cumplimiento del de las acciones comprometidas.</li> <li>2. Informe 2017.</li> <li>3. Una reunión del Comité en 2017.</li> <li>4. Acciones: Una campaña de Difusión con un Cartel en electrónico. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tres cursos: Los Tratados Internacionales y la Igualdad de Género, Perspectiva de Género e Interculturalidad y Argumentación y Elaboración de Sentencias con PEG.</li> <li>• Dos Foros Estatales en Materia de Derechos Humanos e Igualdad de Género para la Impartición de Justicia en el Estado de BC (Ensenada y Mexicali).</li> </ul> </li> </ol> <p>5. Representantes</p>	<p>POA</p> <p>Cartel de Campaña</p> <p>Informe 2017 del Comité Estatal para El Seguimiento y Evaluación.</p> <p>( PORTAL <a href="http://www.poder-judicial-bc.gob.mx/igualdad/cursos.aspx">http://www.poder-judicial-bc.gob.mx/igualdad/cursos.aspx</a>)</p> <p>Documento de Reglas de Operación de Comité Estatal para el</p>

	<p>8. Programa Operativo Anual del Comité. DOCUMENTO.</p> <p>9. <b>ROP</b> Comité Estatal.</p>	<p>6. Nombramiento de Sec. Técnica que estuvo <b>un año</b> en función.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. El Comité elaboró las Reglas de Operación del Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del Pacto. En Marzo de 2017.</li> <li>b. Programa Operativo Anual 2017.</li> <li>c. Reglas de Operación del Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del pacto para Introducir la PEG en los Órganos de Impartición de Justicia.</li> </ul> <p>7. CAPACITACIONES EN GENERO Y DERECHOS HUMANOS 2017 ( PORTAL <a href="http://www.poder-judicial-bc.gob.mx/igualdad/cursos.aspx">http://www.poder-judicial-bc.gob.mx/igualdad/cursos.aspx</a>)</p> <p>CURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género (Mxl, Tj y Ens) Lic. José Manuel Ruiz Ramírez, Asesor de la Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos.</li> <li>• Los derechos de los pueblos indígenas y su aplicación en las resoluciones de la SCJN (Tj y Ens) Dra. Elia Avendaño Villafuerte, Asesora en la</li> </ul>	<p>Seguimiento o del Pacto.</p> <p>Fotos</p> <p>Listas de Asistencia.</p>
--	--	---	---

		<p>Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la SCJN.</p> <p>CONFERENCIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos (Tj) Mtra. Graciela Zamudio Campos. Académica de las asignaturas de Derechos Humanos, Justicia Internacional y Derecho Internacional Humanitario</li><li>• Los Tratados Internacionales y la Igualdad de Género (Mxl) Lic. Brenda Januet Velasco Pérez. Jefa de Departamento en la Dirección General Adjunta de Educación y Formación en Derechos Humanos de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)</li><li>• Conferencia: Argumentación jurídica con perspectiva de género Expositor: Magistrado Armando Ismael Maitret Hernández. Presidente de la Sala Regional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de la Cd. de México</li><li>• Sentencias relevantes sobre perspectiva de género. Expositor: Dra. María Amparo Hernández Chong Cuy. Magistrada del Décimo Octavo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito</li></ul>	
--	--	--	--



<p>II. Garantizar la Equidad de Género en la Administración de Justicia, haciendo efectivo el principio de igualdad .</p> <p>Proporcionando:</p> <p>1. Impartición de justicia libre</p>	<p>Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.</p>	<p>-----</p> <p>-----</p>	
	<p>Fomentar la creación de unidades o áreas de unidad de género al interior del órgano impartidor de justicia para impulsar, dar seguimiento y evaluar la perspectiva de género a su interior.</p>		
	<p>Realizar evaluaciones de las implicaciones de hombres y mujeres de todas</p>		

2. Promover la generación de ambientes laborales	<p>las acciones y actividades desarrolladas en las instalaciones de los órganos impartidores de justicia o bajo su responsabilidad o patrocinio y fomentar con ello una visión igualitaria de las personas y evitar la reproducción de estereotipos de género.</p>	<p>-----</p> <p>-----</p>	
	<p>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.</p>	<p>-----</p> <p>-----</p>	
	<p>Promover investigaciones sobre el impacto del género en el</p>		

e s l i b r e s d e v i o l e n c i a d e g é n e r o . 	acceso a la justicia.	----- -----	
	Incorporar la perspectiva de género y de interculturalidad en los programas permanentes de formación de las escuelas judiciales y centros de capacitación continua del personal jurisdiccional y administrativo.	Curso “perspectiva de Género e Interculturalidad”  Octubre de 2017	
	Sensibilizar, difundir y formar en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos y de los derechos humanos de las mujeres, <b>así como</b> en argumentación jurídica desde la perspectiva de género a quienes realizan tareas jurisdiccionales a	1. Conferencia magistral: “La Identidad como Derecho Humano”, por el Mtro. Jaime Zacarías Merling, Director de Vinculación con los Poderes Judiciales de las Entidades  Federativas, de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <i>Mayo de 2017.</i>  2. Curso: Argumentación y elaboración de sentencias	

*“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.*

	<p>través de foros, talleres, seminarios, y demás eventos, bajo la modalidad virtual o presencial en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en caso relacionados con el tema de género.</p>	<p>con perspectiva de género (Noviembre de 2017).</p>	
	<p>Sensibilizar y brindar herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema de 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</p>	<p>Curso: Hostigamiento Laboral y Sexual (Mxli) Lic. Mtro. Ulises Silva Gutiérrez. Catedrático de la Facultad de Derecho de la U.A.B.C. Mtro. José Soto Carrasco. Abogado litigante con amplia experiencia en materia laboral (2017)</p>	

	<p>impartición de justicia.</p>		
	<p>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 evitar con ello la aplicación de reproches o sanciones, así sean informales o implícitas, por haber asistido a las mismas.</p>	<p>-----</p> <p>-----</p>	
	<p><b>Revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el</b></p>		

	<p><b>género</b>, a fin de:</p> <p>a) establecer a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres; b) crear mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como campañas de difusión, protocolos especializados o mecanismos alternativos para la atención y resolución de dichos casos; c) desarrollar políticas específicamente orientadas a luchar contra los estereotipos de género; d) establecer acciones</p>	<hr/> <hr/>	
--	---	-------------	--

	<p>afirmativas en la carrera judicial, tanto al ingreso como al ascenso, Ejemplo, el establecimiento de cuotas de género, o regulación de la posibilidad de optar por el lugar de residencia o adscripción para las personas que se encuentren en roles de cuidado;</p> <p>e) utilizar lenguaje incluyente en la normatividad interna y los documentos oficiales.</p>		
	<p>Aplicar la perspectiva de género en la labor de quienes imparten justicia.</p>	<p>-----</p> <p>-----</p>	
	<p>Compilar e identificar</p>	<p>-----</p> <p>-----</p>	

	<p>sentencias o resoluciones con perspectiva de género para fines diagnósticos, estadísticos y de formación.</p>		
<p>C. Fortalecer la vinculación con Instituciones Públicas y Privadas en la Entidad</p>	<p>Convenios de colaboración.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un Convenio General de Colaboración en Materia de Derechos Humanos entre la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Poder Judicial del Estado, el Tribunal de Justicia Electoral y el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Baja California.</li> <li>2. Convenio de Colaboración del Poder Judicial del Estado y el Poder Legislativo de B.C. (cuyo objetivo fue establecer actividades de colaboración para que el personal de ambos Poderes fortalezca los conocimientos y habilidades inherentes al adecuado desempeño de su función en el ámbito de sus respectivas competencias, teniendo como ejes rectores de su instrumentación, los siguientes: derechos humanos, igualdad entre mujeres y hombres y lenguaje incluyente).</li> </ol>	



	<p>Capacitar al personal jurisdiccional en materia de <b>órdenes de protección</b></p>	<p>-----</p> <p>-----</p>	
	<p>Incorporar en las resoluciones penales, medidas judiciales para el tratamiento psicológico o psiquiátrico a agresores</p> <p><b>( Medidas Judiciales 1)</b></p>	<p>-----</p> <p>-----</p>	