

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa”.



GUÍA PRÁCTICA

PARA LA APLICACIÓN DE LA CEDAW
EN LA PROCURACIÓN Y ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



CEDAW

**GUÍA PRÁCTICA PARA LA APLICACIÓN
DE LA CEDAW EN LA PROCURACIÓN Y
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

META 18. Instrumentar la guía CEDAW con el
funcionariado del Poder Judicial y la Procuraduría
General de Justicia del Estado, a través de 6 Talleres
regionales “Justicia con perspectiva de género para
aplicar la Guía CEDAW”.

DIRECTORIO

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Lorena Cruz Sánchez
Presidenta

GOBIERNO DEL ESTADO DE VERACRUZ

Javier Duarte de Ochoa
Gobernador Constitucional del Estado de Veracruz
de Ignacio de la Llave

SECRETARÍA DE GOBIERNO

Erick Lagos Hernández
Secretario de Gobierno

INSTITUTO VERACRUZANO DE LAS MUJERES

Edda Arrez Rebolledo
Directora

ENLACE INSTITUCIONAL

Luisa del Carmen Freyre Aguilera

CONSULTOR

Miguel Carbonell Sánchez

Guía Práctica para la Aplicación de la CEDAW en la Procuración y Administración de Justicia.

D.R. 2013 Instituto Veracruzano de las Mujeres
Primera Impresión 2014 PFTPG

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.

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	7
II. PRINCIPIOS GENERALES	9
Artículos de la Convención, 1, 2, 4, 11, 15 y 16, recomendaciones generales No 5,9, 12, 14 inciso e y 19; Observaciones finales del Comité para la Eliminación De la Discriminación contra la Mujer, a los Informes 7 y 8 Presentados por el Estado Mexicano.	9
Modificación de patrones socioculturales. Artículos 5 inciso a y 24 de la Convención. Recomendaciones generales 12,13 y 19; recomendación 12 inciso c de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación De la Discriminación contra la Mujer, a los Informes 7 y 8 Presentados por el Estado Mexicano.	14
Medidas para el logro del Avance profesional y educativo de las mujeres. Artículos 10 y 11 de la Convención; recomendación general 19; recomendación 12 inciso c, de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a los Informes 7 y 8 Presentados por el Estado Mexicano.	16
Atención a las mujeres usuarias del sistema de justicia. Artículos, 2 inciso c y 14; recomendaciones generales 12 y 19; recomendaciones 9 inciso f, 19 y 35 inciso d de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación De la Discriminación contra la Mujer, a los Informes 7 y 8 Presentados por el Estado Mexicano.	18
Atención a las mujeres que laboran en el sistema de justicia. Artículos 11 y 13, recomendaciones generales 12 ,13 19.	23
De los órganos internos responsables de capacitación y profesionalización y/o actualización en el ámbito de la justicia.	25

I. PRESENTACIÓN

Los tratados internacionales en materia de derechos humanos cada vez cobran mayor relevancia en el mundo del siglo XXI. Eso se debe a que el respeto a tales derechos se ha convertido en la forma de medir la legitimidad de cualquier régimen político.

Es decir, solamente cuando se logra el respeto y protección a los derechos humanos se puede sostener que el ejercicio del poder público es legítimo y por tanto aceptable para las personas pertenecientes a una comunidad.

El artículo 1 de la Constitución mexicana, en su primer párrafo, es muy claro cuando sitúa a los tratados internacionales de derechos humanos al mismo nivel que las propias normas constitucionales.

Ahora bien, los tratados internacionales de derechos humanos suelen ser normas muy generales, que contienen grandes principios sobre el significado de la dignidad humana. Hay tratados que son generales en el sentido que se aplican a todos los individuos y otros que son particulares ya que tienen como sujeto de su protección a determinado tipo de sujetos.

En el caso de los derechos de las mujeres el instrumento internacional básico es la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en inglés. Este tratado internacional nos suministra la base normativa para ejercer la defensa y garantía de los derechos humanos de las mujeres y se ha considerado tradicionalmente como el punto de referencia obligado en la materia. Cuando se habla de derechos de las mujeres en el ámbito internacional siempre se cita la CEDAW.

México ha firmado y ratificado la CEDAW, por lo cual el texto del tratado es obligatorio en todo el territorio nacional. Al tenor del artículo 1, párrafo tercero, de nuestra Constitución, las autoridades de todos los niveles de gobierno deben hacer todo aquello que esté a su alcance para hacer efectivas las normas del tratado para todas las personas que vivan en el territorio nacional.

Para contribuir a que dicha obligación sea cumplida de mejor manera, a continuación presentamos una breve guía dirigida a los órganos de administración y procuración de justicia del Estado de Veracruz.

Se parte de la idea de que faltan modificaciones legales, instrumentación de políticas públicas e incluso cambios culturales profundos para hacer realidad los mandatos de la CEDAW que buscan dotar de una plena dignidad a las mujeres mexicanas. Pero estimamos que en esa ruta hacia una plena igualdad entre mujeres y hombres, instrumentos como la presente guía pueden ser de gran utilidad, dado su carácter pedagógico y sencillo de entender.

Por otra parte, también se estima que la presente guía puede contribuir a difundir el propio contenido de la CEDAW entre las personas encargadas de impartir y procurar justicia, así como entre quienes se acercan al sistema de justicia estatal en Veracruz buscando alguna solución para sus problemas.

La obligación de difundir los derechos, por todas las vías posibles, tiene rango constitucional en nuestro país. Esta guía es una de las muchas formas en las que se puede dar cumplimiento a dicha obligación. Esperamos que sea de utilidad y que logre los objetivos propuestos, que no son otros más que los de lograr una sociedad más justa, en igualdad, y que sea capaz de reconocer, respetar, proteger y garantizar la dignidad de las mujeres.

II. PRINCIPIOS GENERALES

1. Esta Guía será de consulta en el ámbito de la procuración y administración de justicia en todo el territorio del Estado de Veracruz. Todas las personas adscritas a la Procuraduría General de Justicia y al Poder Judicial del Estado deberán conocer su contenido y adecuar su actuación hacia al mismo.

Para efecto de la aplicación de la presente guía, se deberá leer la Convención en su conjunto, considerando la interseccionalidad de sus disposiciones y con una visión progresiva para su aplicación.

Artículos de la Convención, 1, 2, 4, 11, 15 y 16, recomendaciones generales No 5,9, 12, 14 inciso e y 19; Observaciones finales del Comité para la Eliminación De la Discriminación contra la Mujer, a los Informes 7 y 8 Presentados por el Estado Mexicano.

2. En caso de duda sobre el alcance y contenido de la presente Guía, se deberá siempre preferir la interpretación más favorable a la mujer que es víctima de discriminación, en los términos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales firmados y ratificados por México, el derecho que derive de dichos tratados, las Observaciones o Comentarios Generales del Comité de la ONU para dar seguimiento y vigilancia a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW o simplemente Convención, en lo sucesivo), la jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Todas las normas señaladas en el párrafo anterior integran el bloque de constitucionalidad, de conformidad con el cual se deberán interpretar y aplicar el conjunto de normas jurídicas

del ámbito local relativas a los derechos de las mujeres, en los términos de lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3. En concordancia con lo señalado por el artículo 1 de la Convención, se entenderá por “discriminación contra la mujer” toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

4. Es deber de todas las autoridades que trabajan en el ámbito de la procuración y administración de justicia en el Estado de Veracruz la promoción, el respeto, la protección y la garantía efectiva del derecho de las mujeres a no ser discriminadas. Para tal efecto, las autoridades deberán prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier acto de discriminación contra la mujer, dentro del marco de las competencias y procedimientos que señalen las leyes.

Con la finalidad de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, deberá implementarse la perspectiva de género como herramienta metodológica que identifique las desigualdades de género, discriminación estructural y sesgos sexistas en la procuración y administración de justicia.

5. La Procuraduría y el Poder Judicial del Estado dentro de un marco de colaboración interinstitucional, podrán convenir con el Instituto Veracruzano de las Mujeres la elaboración conjunta de un plan de trabajo para lograr, en el ámbito de su respectivas competencias,

el desarrollo y adelanto de las mujeres incluyendo en dicho plan de trabajo un apartado que se dedicará a las mujeres usuarias del sistema estatal de justicia y otro dedicado a las mujeres que laboran al interior de las instituciones señaladas. De manera semestral se rendirá un informe sobre el cumplimiento de dicho plan de trabajo, al que se le dará la difusión más amplia posible, utilizando para ello los medios de comunicación tradicionales así como las nuevas tecnologías de la información.

6. Para efecto de elaborar, instrumentar, implementar y ejecutar las acciones dispuestas en su plan de trabajo, que garantice el acceso de las mujeres a la justicia dentro de la institución y hacia las usuarias del servicio, ambas instituciones deberán apegarse a los acuerdos contemplados en el convenio de colaboración interinstitucional, signado por las instituciones:

- a) Las observaciones finales en materia de acceso a la justicia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en respuesta a los Informes que ante la CEDAW presenta periódicamente el Estado Mexicano en esta materia;
- b) Las recomendaciones Generales de la CEDAW.
- c) Ambas instituciones deberán contemplar medidas especiales de carácter temporal específicas para cada ámbito de acción.
- d) En el informe que se rinda semestralmente se deberá hacer referencia expresa a los resultados obtenidos con dichas medidas, tomando en cuenta el impacto diferenciado entre mujeres y hombres, para lo cual, los incisos e, f, g, h, i, j y k, deberán convenirse en el documento que para efecto, signen las instituciones;

e) Para efecto de proteger los derechos laborales de las trabajadoras en ambas instituciones, deberán incluir todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en su esfera laboral, con la finalidad de asegurarle condiciones de igualdad con los hombres y el ejercicio pleno de los mismos derechos, tomando en cuenta el impacto diferenciado entre mujeres y hombres.

f) Implementar un mecanismo de seguimiento que dé cuenta de la correcta aplicación de la Ley por parte de las y los operadores de justicia, tanto en los procedimientos administrativos, como en los procesos judiciales de cualquier carácter, sin sesgos sexistas, en condiciones de igualdad con el hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio pleno de su capacidad jurídica reconocida. En particular, en el reconocimiento a la mujer iguales derechos; dispensándole en todo momento un trato igual en todas las etapas del procedimiento.

g) Establecer un mecanismo de coordinación entre ambas instituciones que garantice que las autoridades competentes, conscientes de la importancia de las órdenes de protección para las mujeres que se enfrentan a riesgos, adopten las medidas necesarias para emitir las y aplicarlas con oportunidad y mantener la duración de éstas hasta que la víctima de la violencia deje de estar expuesta al riesgo. En todo caso garantizando a la víctima de violencia la protección más amplia.

h) Implementar servicios estadísticos estatales a través de cuestionarios y encuestas desglosadas por sexo, en lo que se refiere a números absolutos y a porcentajes, para que las y los usuarios puedan obtener fácilmente información sobre la situación de la mujer en los ámbitos de procuración y administración de justicia.

- i) Las áreas competentes en procuración de justicia deberán implementar programas de difusión a través de medios impresos y electrónicos, para fomentar la denuncia de los casos de violencia contra la mujer.

- J) Implementar en ambas instituciones mecanismos para supervisar y sancionar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, que discriminan a las mujeres y que se niegan a aplicar la legislación que protege los derechos de la mujer.

- k) Otras acciones que requieren atención especial.

Modificación de patrones socioculturales. Artículos 5 inciso a y 24 de la Convención. Recomendaciones generales 12,13 y 19; recomendación 12 inciso c de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación De la Discriminación contra la Mujer, a los Informes 7 y 8 Presentados por el Estado Mexicano.

7. Los órganos encargados de aplicar la presente Guía realizarán acciones que permitan modificar patrones socio-culturales, superar prejuicios y eliminar prácticas consuetudinarias que propician, generan, mantienen y alientan la discriminación contra la mujer, sobre la base de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en función de estereotipos que se asumen sobre el papel de mujeres y hombres.

8. Para efecto de dar cumplimiento a lo anterior, los órganos de procuración y administración de justicia del Estado deberán, entre otras cuestiones:

a) Atender a las usuarias del sistema de justicia de manera respetuosa y cordial, evitando emitir juicios de valor o comentarios despectivos sobre su conducta o la forma de relacionarse con las personas de su entorno.

b) Manejar de forma confidencial su información personal, así como todos aquellos datos que pudieran exponer a la mujer que ha sido víctima de un hecho ilícito a un proceso discriminatorio, por parte de las personas al servicio público, de su entorno social y familiar o de los medios de comunicación.

c) Evitar cualquier interrogatorio o pregunta sobre la vida sexual pasada, presente o futura de las mujeres que acuden ante el sistema de justicia, a menos de que se trate de un elemento indispensable

para el desarrollo de una investigación ministerial o de un proceso judicial. En este caso, el interrogatorio se deberá formular por personal femenino y limitarse a la obtención de datos que resulten relevantes de forma directa para el que caso de que se trate, sin poder extenderlo a cuestiones generales vinculadas con la vida sexual o afectiva de la mujer.

9. La Procuraduría y el Poder Judicial del Estado diseñarán cursos y programas de fortalecimiento de capacidades para que el personal femenino y masculino, además de ser dotados de herramientas en el conocimiento de los derechos humanos desde la perspectiva de género, sean concientizados sobre la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de género, de tal manera que influya de manera positiva en su desempeño profesional y personal, con el propósito de eliminar la discriminación estructural en los ámbitos de procuración y administración de justicia.

10. En todos los actos realizados por personal de la Procuraduría y del Poder Judicial del Estado se utilizará lenguaje incluyente, que evite cualquier rasgo sexista o que pueda suponer la manifestación de prejuicios de género. Esto es especialmente importante en los documentos mediante los cuales se ejerza la acción penal y en las resoluciones que se dicten a lo largo de todo proceso judicial, así como en las actuaciones orales que se desarrollen en las mismas instancias. El uso de lenguaje incluyente tiene como propósitos principales el visibilizar a las mujeres y sus derechos, así como equilibrar las asimetrías de género que existen en la actualidad.

Medidas para el logro del Avance profesional y educativo de las mujeres. Artículos 10 y 11 de la Convención; recomendación general 19; recomendación 12 inciso c, de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a los Informes 7 y 8 Presentados por el Estado Mexicano.

11. La Procuraduría y el Poder Judicial del Estado deberán fomentar el avance profesional y educativo de las mujeres que laboran al interior de tales instituciones, así como proporcionar acceso a las demás mujeres a cursos y programas que les permitan superarse académica y profesionalmente.

12. Para efecto de dar cumplimiento a lo señalado en el artículo anterior, los órganos públicos del sistema de justicia del Estado podrán, entre otras cuestiones, tomar en consideración lo siguiente:

a) Abrir concursos en el que se convoque solamente a mujeres, para ocupar cargos públicos en todas aquellas áreas donde no exista paridad entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los niveles escalafonarios de la institución de que se trate.

b) Fortalecer la oferta de capacitación y actualización profesional para las mujeres que deseen avanzar en su desarrollo formativo, ya sea para actualización o fortalecimiento de capacidades en el cargo que ocupen en el momento en el que se ofrezca el curso o para desempeñar otro de mayor nivel.

c) Adecuar los horarios laborales, para que sean compatibles con los proyectos de vida de las mujeres que trabajan en las instituciones señaladas, con especial énfasis en la protección de la maternidad, en las que un componente indispensable sea el fomento a la

participación igualitaria dentro del hogar de mujeres y hombres que trascienda al ámbito de su desarrollo profesional.

d) Ofrecer cursos de capacitación para todo el personal, en los que se exponga la incidencia, formas de manifestación y consecuencias sociales y penales del hostigamiento y/o acoso laboral y del acoso sexual en el trabajo, así como el marco jurídico de protección y sanción.

e) Crear buzones de quejas, físicos o electrónicos, mediante los que cualquier persona, de forma anónima, pueda denunciar a quien desde el servicio público hostigue y/o acose laboral o sexualmente a una mujer. Dichas quejas deberán ser puestas en conocimiento directo tanto del titular de la Procuraduría o del Poder Judicial, como de los respectivos órganos internos de control. En los informes que deban rendirse de conformidad con la ley, se mencionará el número de quejas recibidas y el trámite que se les dio.

Los buzones a que hace referencia el párrafo anterior, deberán estar perfectamente blindados y resguardados, de tal forma que den cumplimiento efectivo al objetivo propuesto.

Atención a las mujeres usuarias del sistema de justicia. Artículos, 2 inciso c y 14; recomendaciones generales 12 y 19; recomendaciones 9 inciso f, 19 y 35 inciso d de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación De la Discriminación contra la Mujer, a los Informes 7 y 8 Presentados por el Estado Mexicano

13. Toda mujer que haya sido víctima de discriminación por razón de género tiene derecho a ser atendida por el sistema de procuración y administración de justicia, a fin de que se investiguen los hechos, se sancione a los responsables y se le repare el daño.

Lo anterior incluye el derecho de la mujer usuaria del sistema de justicia a lo siguiente:

- a) Atender el caso concreto, con la debida diligencia, que consiste en el deber de investigar en tiempo real las graves violaciones de derechos humanos de las mujeres.
- b) Ser tratada con respeto a sus derechos y a su dignidad humana.
- c) Contar con protección inmediata y efectiva proporcionada por las autoridades.
- d) Recibir información veraz y suficiente, en cada una de las etapas por las que vaya atravesando en su contacto con el sistema de justicia.
- e) Contar con asesoría jurídica gratuita y efectiva.
- f) Recibir información y asistencia médica y psicológica.

g) Acudir a un refugio, incluso con sus hijos y/o hijas, cuando el caso lo amerite.

h) Ser valoradas por las autoridades sin estereotipos de género, comportamiento o prácticas que impliquen desigualdad, inferioridad o descalificación de su forma de vivir o de convivir con las personas.

14. Las instancias del sistema de justicia del Estado, tan pronto como tomen conocimiento de un acto de discriminación, tomarán las medidas indispensables, de carácter inmediato, para proteger los derechos de la víctima, en términos de la legislación aplicable. En caso de que no sean competentes para conocer el hecho ilícito, le proporcionarán a la víctima la orientación para que acuda ante las instancias competentes. Dicha orientación deberá ser clara, específica y proporcionada en un lenguaje que la mujer pueda comprender.

15. Las autoridades en el desempeño de sus funciones deberán evitar en todos los casos:

a) La discriminación, el sexismo en todas y cada una de sus manifestaciones, dilación u obstaculización en el acceso de las mujeres a los servicios públicos que ofrece el sistema de justicia.

b) La revictimización hacia las mujeres que acuden en la búsqueda de servicios, apoyos o programas.

c) La tolerancia institucional a todo tipo de discriminación contra la mujer, y especialmente a toda forma de trata de personas, explotación sexual infantil, prostitución forzada, entre otras. Para tal efecto, se establecerán programas específicos, en los términos

de lo expuesto en el numeral 6 de la presente guía, que atiendan dicha problemática dentro de la Procuraduría General de Justicia del Estado y se capacitará a jueces penales y civiles para que observen debidamente lo señalado en la presente Guía.

16. En todos aquellos casos en los que la Procuraduría o el Poder Judicial del Estado sean competentes, se proporcionará una atención guiada por el principio de acompañamiento integral, entendido como el proceso de asistencia, guía, asesoría y apoyo que se debe proporcionar a las mujeres víctimas de discriminación, a fin de que ellas puedan elegir y tomar las decisiones que correspondan con base en sus derechos y en la exacta y veraz información que se les proporcione.

Se deberá poner especial énfasis en esta atención integral a las mujeres rurales e indígenas. En apego a los estándares internacionales en materia de derechos humanos dictados para este grupo poblacional.

17. En todos los procedimientos judiciales o administrativos en los que participen mujeres que hayan sido víctimas de discriminación de género, se tomarán todas las medidas necesarias para reducir el mínimo las molestias generadas a la víctima, proteger su intimidad en la mayor medida posible y garantizar su seguridad, la de sus familiares y quienes rindan testimonio, evitando que sea objeto de actos intimidatorios o represalias por parte de sujeto activo del hecho discriminatorio.

18. Cuando se verifique la existencia de un hecho discriminatorio contra la mujer, se deberá asegurar para la víctima la reparación del daño. Dicha reparación deberá incluir no solamente la reparación pecuniaria o económica, con base en el perjuicio sufrido y el lucro cesante, sino también otras medidas reparatorias entendidas en el sentido más amplio posible. El concepto de "proyecto de vida" tal como ha sido utilizado y definido por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de

Derechos Humanos deberá orientar la determinación de las formas y vías específicas de reparación del daño para las víctimas.

19. Son formas de reparación del daño, entre otras, la restitución, la indemnización, la rehabilitación, la satisfacción y las garantías de no repetición, de acuerdo con lo siguiente:

a) Por restitución se entiende la devolución de la víctima en el goce y disfrute de su derecho a la no discriminación tal como lo tenía antes de que sucediera el hecho ilícito.

b) Por indemnización se entiende el pago que reciba la víctima como compensación por haber sufrido un hecho discriminatorio, para cuyo cálculo debe incluirse la valoración del dolor sufrido, del sufrimiento y la angustia provocada por el hecho discriminatorio, así como la pérdida de oportunidades, los daños materiales, la pérdida de ingresos, incluyendo el lucro cesante, el daño a la honra o a la reputación en su caso, así como los gastos de asistencia jurídica, asistencia psicológica, medicinas, tratamientos médicos, etcétera.

c) La rehabilitación puede incluir tratamiento médico y psicológico, tanto para la víctima como para el victimario, así como servicios de asistencia jurídica y social;

d) Por satisfacción y garantías de no repetición se entiende, en su caso, el cambio de identidad de la víctima para ella y sus descendientes, a fin de evitar que se vuelva a producir el hecho ilícito. Las garantías de no repetición también pueden incluir la aceptación por parte de las autoridades del Estado de su responsabilidad al no prevenir la comisión de un hecho ilícito y su compromiso público de trabajar para que no se vuelva a producir.

20. Toda reparación del daño debe ser suficiente, efectiva y rápida para promover la justicia, remediando el sufrimiento y menoscabo a los derechos de la víctima. La reparación deberá ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido por la víctima.

21. En la parte final de todas las resoluciones que se emitan, las autoridades ministeriales o judiciales incluirán un párrafo en el que se señalará el tipo de recurso que procede contra dicha resolución, el plazo para interponerlo y la autoridad ante la que se puede presentar.

22. Ninguna persona al servicio público del género masculino, podrá tener entrevistas, dentro o fuera de las instalaciones de trabajo, con mujeres cuyos familiares estén detenidos, sujetos a investigación o a un proceso judicial. En el caso extraordinario de que dichas entrevistas sean solicitadas por una mujer, deberá estar presente de manera continua y permanente en el desarrollo de las mismas personal femenino de la institución de que se trate especializado en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.

Atención a las mujeres que laboran en el sistema de justicia. Artículos 11 y 13, recomendaciones generales 12 ,13 19.

23. El trato entre mujeres y hombres que laboran en las instituciones encargadas de procurar y administrar justicia será respetuoso y cordial. Queda prohibido dirigirse a cualquier trabajador o trabajadora de tales instituciones mediante el uso de apodosos o diminutivos, así como el uso de expresiones de doble sentido que pudieran afectar a la dignidad humana o suponer en alguna medida un ejercicio de violencia psicológica. Esta regla deberá aplicarse a todas las personas que laboren al servicio del Poder Judicial y de la Procuraduría General del Estado, sin excepción y considerando una sanción disciplinaria de acuerdo a la responsabilidad y rango jerárquico.

24. La determinación de los horarios y turnos de trabajo se deberá hacer tomando en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, protegiendo en todo caso el desarrollo del embarazo y la maternidad, y procurando la compatibilidad entre vida pública y vida privada. Se deberá tener el cuidado de no incurrir en discriminación por resultado de conformidad con lo expresado en el Artículo 1 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer. CEDAW por sus siglas en inglés.

25. Ninguna mujer que atienda a víctimas de violencia de género, podrá permanecer en la misma área durante un periodo superior a los tres años, para proteger su integridad psicológica y propiciar un mecanismo de descompresión profesional, para determinar la pertinencia de esta medida de prevención, en el caso particular, se deberá entrevistar a la interesada y practicarle un examen psicosocial; en caso de comprobarse alguna de las situaciones anómalas descritas, deberá ser cambiada a otra área respetándole en todo momento su salario, prestaciones,

derechos laborales y seguridad social adquiridos o que se adquieran en caso de ascenso.

26.- Cuando por necesidades del servicio deba modificarse el horario o adscripción de alguna trabajadora, deberá protegerse en todo momento su desarrollo profesional y la compatibilidad entre la vida familiar y la laboral.

De los órganos internos responsables de capacitación y profesionalización y/o actualización en el ámbito de la justicia.

27. Tanto en la Procuraduría como en el Poder Judicial del Estado deberá funcionar un mecanismo u organismo, que entre otras funciones que puedan determinarse, deberá al menos realizar lo siguiente:

- a) Diseñar e institucionalizar, en el ámbito de competencia de cada institución, un programa integral de capacitación, formación y profesionalización de quienes intervienen en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de temas vinculados con los derechos de las mujeres. Dicho programa deberá ser de carácter permanente y tendrá como uno de sus objetivos principales el desarrollo de capacidades conceptuales, metodológicas, técnicas y prácticas para que las y los servidores públicos sean capaces de visualizar las consecuencias de los actos de discriminación, de los prejuicios sexistas en sus funciones, y tengan los conocimientos necesarios para aplicar debidamente las normas jurídicas nacionales, estatales, municipales e internacionales que protegen los derechos de las mujeres.
- b) Promover la capacitación, formación y actualización de las y los servidores públicos que atienden a mujeres que son víctimas de discriminación, para que desarrollen las capacidades necesarias para aplicar la perspectiva de género en sus tareas profesionales, con particular énfasis en el manejo de la argumentación con base en dicha perspectiva.
- c) Vincularse con instituciones académicas locales, nacionales e internacionales a fin de generar materiales docentes y pedagógicos que enriquezcan el trabajo de las instituciones a favor de las mujeres y fomenten su empoderamiento en todos los ámbitos.

d) Aplicar cuestionarios de calidad en el servicio, a las y los usuarios del mismo, para verificar si en la práctica se observan debidamente los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

e) Aplicar encuestas de desempeño institucional para verificar el respeto a los derechos de las mujeres, diagnosticar los problemas que enfrentan y hacer visibles posibles violaciones a sus derechos.

f) Informar periódicamente de los logros alcanzados, los desafíos pendientes y los programas que se diseñan para atenderlos. En dichos informes se deberán incluir estadísticas y evaluaciones tanto cuantitativas como cualitativas para medir la efectividad y el impacto a favor de las mujeres usuarias del sistema de justicia y de las mujeres que laboran en el mismo. Deberá informarse al menos una vez al año por parte de la Unidad de Género o con mayor frecuencia a juicio de la persona que sea su titular o de las autoridades superiores.

g) Realizar campañas al interior de las instituciones enfatizando la naturaleza, causas y consecuencias de la discriminación de género, la violencia laboral contra las mujeres, el acoso en el lugar de trabajo, el acoso sexual, la violencia psicológica, las relaciones de poder en el trabajo y la construcción de nuevas formas de masculinidad, con el objetivo central de fomentar la convivencia en un ambiente laboral libre de discriminación de género.

28. Los mecanismos u organismos responsables de capacitación y profesionalización y/o actualización diseñarán, aplicarán y sistematizarán encuestas de evaluación del servicio prestado por las instituciones en las que se desempeñen, las cuales serán aplicadas tanto a las mujeres usuarias de los servicios públicos como a las mujeres que trabajan en tales instituciones. Al integrar dichas evaluaciones se

respetará la confidencialidad de la persona encuestada a fin de proteger sus derechos. Los resultados de las evaluaciones deberán ser hechos públicos mediante carteles que se pondrán en los espacios públicos de las instituciones y se subirán a las páginas web de las instituciones respectivas.

29. La persona responsable del mecanismo u organismo responsable de capacitación y profesionalización y/o actualización, tanto en la Procuraduría como en el Poder Judicial, deberá acreditar conocimientos y formación específica en materia de derechos de las mujeres, derechos humanos o derecho a la no discriminación. Antes de realizar el nombramiento, la Procuraduría del Estado y el Poder Judicial podrán consultar sobre la idoneidad del mismo al Instituto Veracruzano de la Mujer, el cual contará con un plazo de cinco días hábiles para manifestar su punto de vista. En caso de que no se reciba la respuesta del Instituto dentro de ese plazo se entenderá que está de acuerdo con la propuesta de nombramiento. La opinión del Instituto no será vinculante para la Procuraduría o para el Poder Judicial.

30. La persona responsable del mecanismo u organismo responsable de capacitación y profesionalización y/o actualización y su personal de apoyo se dedicarán a realizar tareas vinculadas con lo que señala esta Guía y los demás ordenamientos aplicables. Su desempeño en estas tareas será de tiempo completo en función de las necesidades del servicio.

31. Para el desempeño de sus funciones, la persona responsable del mecanismo u organismo responsable de capacitación y profesionalización y/o actualización podrá requerir a las distintas dependencias de la Procuraduría o del Poder Judicial respectivamente, la información necesaria, así como la evidencia que pueda dar soporte a la misma. En caso de que le nieguen el acceso a dicha información, deberá acudir por escrito ante el titular de la institución para hacerlo de su conocimiento y solicitar se instruya a la persona responsable para que se entregue la información requerida. Al mismo tiempo, deberá dar vista al órgano interno de control a fin de que se deslinden las responsabilidades que procedan.

32. Al menos tres veces al año, se hará una reunión conjunta de las personas responsables del mecanismo u organismo responsable de capacitación y profesionalización y/o actualización de la Procuraduría y del Poder Judicial, a fin de intercambiar información, desarrollar estrategias conjuntas y compartir experiencias comunes, entre otras cuestiones. Para tal efecto, la convocatoria de dichas reuniones y el orden del día para el desahogo de las mismas correrá a cargo del Instituto Veracruzano de las Mujeres, cuya titular tendrá además bajo su dirección el desahogo de las mismas.

33. De forma extraordinaria, las reuniones señaladas en el artículo anterior se podrán llevar a cabo cuando así lo estime la titular del Instituto Veracruzano de las Mujeres, siempre que exista causa justificada según su criterio. En todo caso, la justificación de la causa deberá hacerse del conocimiento de los titulares del Poder Judicial y de la Procuraduría General de Justicia, mediante escrito remitido con al menos tres días hábiles de anticipación a la fecha en que se convoque a la reunión extraordinaria.

34. Cada año se convocará a un premio a la “Funcionaria Pública del Año”, tanto en el Poder Judicial como en la Procuraduría General de Justicia del Estado. La convocatoria correrá a cargo de la respectiva persona responsable del mecanismo u organismo responsable de capacitación y profesionalización y/o actualización y el jurado para determinar a la ganadora estará integrado por una representante de la Universidad Veracruzana, una representante del Instituto Veracruzano de las Mujeres y una funcionaria de alto nivel de la institución convocante, nombrada por su titular. El premio consistirá en un diploma y un cheque por el equivalente a tres meses de salario integrado de la trabajadora en cuestión, el cual será entregado en una ceremonia pública a la que serán convocados trabajadores y trabajadoras de la institución, familiares de la persona premiada, medios de comunicación, funcionarios públicos de otras dependencias, estudiantes de derecho, así como público en general.



CEDAW

GUÍA PRÁCTICA PARA LA APLICACIÓN DE LA CEDAW EN LA PROCURACIÓN Y EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

**D.R. 2013 Instituto Veracruzano de las Mujeres.
Primera Impresión PFTPG 2014**

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 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. Este programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.