



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2024

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

Control de Autorización:

Aprobado en la sesión plenaria ordinaria del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur, celebrada con fecha 15 quince de septiembre del año 2023 dos mil veintitrés.



VALIDACIÓN

La Paz, B.C.S., a septiembre de 2023.

Elaborado por:

Lic. Belsen Sarel Carlón Ayaquica

Titular de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos

Validado por:

Mtro. Carlos de Jesús Ponce Beltrán

Director de Planeación

L.C. Yesika Lorena Agundez Garcia

Contralora General

Vo. Bo.

Lic. Federico Verdugo Montaña

Oficial Mayor



AUTORIZACIÓN

Autoriza:

El Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur.

Lic. Raúl Juan Mendoza Unzón

Magistrado Presidente del H. Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur

Mtra. Abigail Jiménez Montalvo

Magistrada y Consejera Presidenta de la Comisión de Carrera Judicial

Lic. Dora Luz Salazar Sánchez

Consejera Presidenta de la Comisión de Vigilancia y Disciplina

Mtra. Yesica Patricia Sepúlveda Hiraes

Consejera Presidenta de la Comisión de Administración y Consejera Encargada de la Presidencia de la Comisión de Transparencia, Estadística y Tecnologías



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.	4
II. MISIÓN Y VISIÓN.	5
II.I Misión.....	5
II.II Visión.	5
III. VALORES.	5
IV. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL PROGRAMA Y SU ENTORNO.	6
V. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	7
V.I Objetivo General.....	7
V.II Objetivos Específicos.	7
VI. METAS.	9
VII. ACTIVIDADES.	12
VIII. FORMATO PARA EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO	16
IX. PROGRAMACIÓN Y AVANCE TRIMESTRAL	27
X. GLOSARIO DE TÉRMINOS.	44
XI. BIBLIOGRAFÍA.	46



I. INTRODUCCIÓN.

El presente programa, tiene como propósito establecer los procesos operativos y las actividades programadas durante el Ejercicio Fiscal 2024, mediante el establecimiento de metas específicas que contribuyan a la consolidación de la Planeación Estratégica del Poder Judicial.

El Programa Anual de Trabajo se encuentra integrado por objetivos específicos, metas y actividades, indicando el tiempo de duración, su costo estimado en caso de que aplique, así como su programación y avance trimestral correspondiente a cada actividad de acuerdo con la unidad de medida establecida.

El PAT se utilizará como herramienta de evaluación para medir el grado de cumplimiento de metas establecidas.

El documento tiene una duración de un año, y su elaboración se llevará a cabo en el mes de enero; será revisado y validado por la Dirección de Planeación y Contraloría, contará con el visto bueno de Oficialía Mayor, siendo aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura; asimismo el PAT formará parte del anteproyecto de Presupuesto de Egresos del Poder Judicial, contemplando las necesidades económicas de la Dependencia para el cumplimiento de las metas establecidas.



II. MISIÓN Y VISIÓN.

II.I Misión.

Brindar a la sociedad sudcaliforniana un servicio público de calidad, eficiente, eficaz, transparente, imparcial, gratuito, oportuno, con perspectiva de género y respeto a los Derechos Humanos, a través de órganos jurisdiccionales que cuenten con servidores públicos profesionales, comprometidos con los principios legales y éticos, resolviendo con justicia y legalidad las controversias entre particulares y contribuyendo a la consolidación del Estado de Derecho en la Entidad.

II.II Visión.

Ser una institución comprometida con la sociedad, que garantice el acceso a la justicia basada en un servicio público de excelencia, justo, ético, oportuno y de vanguardia; con altos estándares de profesionalización en los servidores públicos, orientados a la eficiencia en la administración de justicia, fortalecidos en la gestión para resultados, en sistemas administrativos y tecnológicos, para responder y preservar la seguridad jurídica de las personas y la recta tutela judicial.

III. VALORES.

- Independencia judicial
- Imparcialidad
- Respeto
- Eficiencia
- Eficacia
- Legalidad
- Profesionalismo
- Honestidad
- Diligencia
- Celeridad
- Objetividad
- Competitividad
- Honorabilidad
- Lealtad
- Rectitud
- Equidad.



IV. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL PROGRAMA Y SU ENTORNO.

FORTALEZAS

- Personal comprometido, creativo, colaborador y con experiencia en el desarrollo de sus tareas.
- Medios digitales como recurso para la difusión en temas de Derechos Humanos y Perspectiva de Género.

DEBILIDADES

- Presupuesto
- Falta de disponibilidad de horarios para ser capacitados en temas de Derechos Humanos e Igualdad de Género.
- La imposibilidad de facilitar los servicios de la Unidad por distancia y condición territorial.

OPORTUNIDADES

- Vinculación interinstitucional consolidada.
- Obligación a nivel nacional para el cumplimiento de tratados internacionales.
- Compromiso de informar a CONATRIIB respecto de los avances en materia de Género y Derechos Humanos.

AMENAZAS

- Insuficiencia presupuestal para la adquisición de insumos materiales y de servicios.
- Resistencia y falta de interés en el tema.
- Resistencia y falta de motivación del personal al tema de Género y Derechos Humanos.



V. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

V.I Objetivo General.

El objetivo de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos es incidir en la Institucionalización de la Perspectiva de Género, así como el de fomentar que los Derechos Humanos sean fundamentales en la toma de decisiones tanto a nivel administrativo, así como en la impartición de Justicia, los que se logran mediante tres ejes rectores: la institucionalización, la transversalización de la perspectiva de Derechos humanos y el fortalecimiento de la perspectiva de género, así como el fomentar que las resoluciones judiciales sean dictadas con perspectiva de género y derechos humanos.

V.II Objetivos Específicos.

- 1 Llevar a cabo las acciones encaminadas a la institucionalización del enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la administración de Justicia;
- 2 Implementar, dar seguimiento y monitorear las políticas de igualdad de género y derechos humanos, proponiendo al Presidente del Consejo de la Judicatura, los mecanismos necesarios para lograr la coordinación entre los diferentes órganos y dependencias del Poder Judicial responsables de su aplicación;
- 3 Incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en los proyectos de planeación, reformas y modernización jurisdiccional y administrativa;
- 4 Promover investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia; y revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación;



- 5 Coordinarse con el Director de la Escuela Judicial, para incorporar la perspectiva de género y Derechos Humanos en los programas de formación y capacitación continua dirigidos a los servidores públicos del Poder Judicial;
- 6 Proponer al Presidente del Consejo de la Judicatura, los proyectos y programas que deban gestionarse ante las dependencias federales, estatales y municipales, así como ante las organizaciones no gubernamentales;
- 7 Rendir semestralmente un informe al Presidente del Consejo de la Judicatura, relativo a las actividades realizadas;
- 8 Hacer entrega en cualquier momento al órgano de control interno, la información, registros o documentos que éste, en ejercicio de sus funciones, le requiera.
- 9 Dirigir la Unidad y representarla en el desarrollo de sus actividades.
- 10 Formular el programa Operativo Anual de la Dirección a su cargo, con base a los lineamientos y metodología que al efecto se establezcan.
- 11 Formular y/o actualizar su Manual de Procedimiento, y enviarlo a la Dirección de Planeación, así como a la Contraloría, en forma impresa y en medios electrónicos para su revisión y validación.
- 12 Vigilar el buen funcionamiento de la Unidad.
- 13 Establecer campañas de comunicación y difusión internas y externas que impulsen los valores de igualdad y respeto a las diferencias, el uso del lenguaje incluyente, la eliminación de estereotipos de género y el combate a la discriminación, con el apoyo de la Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas.



- 14 Fomentar ambientes laborales libres de violencia.
- 15 Acudir a las reuniones, capacitaciones y programas en materia de igualdad de género y derechos humanos.
- 16 Dar Seguimiento a los casos de acoso y hostigamiento laboral y sexual en el ámbito organizacional interno, así como desplegar en coordinación con la Dirección de Comunicación Social, campañas de información y prevención de la violencia contra las mujeres.
- 17 Atender al personal que labore en la institución que sea víctima de acoso y hostigamiento laboral y/o sexual, garantizando su confidencialidad.
- 18 Fungir como enlace para realizar, concretar y fortalecer con la autorización del Presidente del Consejo de la Judicatura, las relaciones con diversas instituciones, públicas o privadas, a nivel local, nacional e internacional, mediante la firma de convenios de colaboración con el fin de que se cumplan los objetivos de la materia así como el intercambio de experiencias.
- 19 Diseñar y proponer al Presidente del Consejo el plan anual de trabajo de la Unidad, a más tardar el 15 de diciembre del año anterior.

VI. METAS.

- 1.1 Velar por el cumplimiento efectivo de la Política Institucional garantizando la incorporación e institucionalización de la perspectiva de administración de justicia sensibilizando y capacitando en temas de perspectiva de género a las personas



servidoras públicas o el personal institucional que permita identificar las asimetrías culturales sociales, económicas y políticas entre mujeres y hombres.

- 2.1 Desarrollar metodologías y mecanismos que permitan la coordinación entre los diferentes órganos y dependencias del Poder Judicial, a fin de dar seguimiento a las políticas laborales que permitan promover la igualdad de género dentro de la institución.
- 3.1 Creación de indicadores e instrumentos de medición al interior de la institución así como en los mecanismos de obtención de información cuantificable, que permitan visibilizar las asimetrías de poder existentes entre hombres y mujeres, dentro de los proyectos de planeación.
- 4.1 Vigilar la aplicación de políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género, con la finalidad de: Monitorear y dar seguimiento a las políticas de igualdad de género y derechos humanos, al poder ser cuantificables nos permite revisar a fondo las políticas laborales y estar en posibilidad de disminuir hasta erradicar las brechas de desigualdad.
- 5.1 En coordinación con la Dirección de la Escuela Judicial, crear un plan de capacitación para el personal jurisdiccional y administrativo, que deberá contener acciones acorde a las necesidades formativas en temas de Derechos Humanos y Perspectiva de Género;
- 6.1 Establecer comunicación con los programas de las dependencias federales, estatales y municipales, así como ante las organizaciones no gubernamentales; sobre las actividades a realizar en colaboración durante el año.
- 7.1 Compilar las actividades realizadas a fin de estar en posibilidad de reportar sobre el avance realizado semestralmente a la Presidencia de este Poder Judicial.
- 8.1 Atender a las solicitudes de información en el momento que sea solicitado por parte del órgano de control interno.
- 9.1 Coordinar las actividades, capacitaciones, y asistir a los eventos que la Unidad de Igualdad tenga a bien organizar.
- 10.1 Redactar de acuerdo a las atribuciones y responsabilidades de la Unidad el programa Operativo Anual de la Unidad.



- 11.1 Redactar y enviar anualmente el manual de procedimientos de la Unidad para su revisión.
- 12.1 Asignar labores relacionadas a las actividades que se llevan a cabo dentro de la unidad al personal.
- 13.1 Concientizar y sensibilizar al mayor número de servidores y servidoras públicos que integran el Poder Judicial del Estado, permitiendo con ello fomentar una nueva cultura laboral y social sustentada en la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación, el respeto a la diversidad, el respeto a los derechos humanos de las personas.
- 14.1 Fomentar ambientes laborales libres de violencia mediante la realización de medición de climas laborales y no discriminación en las áreas de trabajo.
- 15.1 Regular la constante capacitación en materia de igualdad y derechos humanos para el correcto funcionamiento de la Unidad.
- 16.1 Establecer las medidas necesarias para prevenir conductas de hostigamiento o acoso sexual, así como del hostigamiento laboral en el Poder Judicial, promoviendo una cultura institucional de respeto, igualdad de género, no discriminación y un entorno laboral libre de violencia y discriminación.
- 17.1 Atender y asesorar a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral, sobre sus derechos, alcances y consecuencias jurídicas; sentando el registro del número de personas que son atendidas en el tema.
- 18.1 Celebrar convenios de colaboración, vínculos de trabajo, retroalimentación de experiencias jurisdiccionales, capacitaciones, fomentar el apoyo recíproco de los medios y la experticia en los temas de igualdad de género y derechos humanos, a fin de lograr una activa participación de los diversos órganos jurisdiccionales en el Estado, que permitan permear una cultura de Igualdad y respeto de los derechos humanos, y la institucionalización de la perspectiva de género.
- 19.1 Redactar de acuerdo a las metas del año próximo las actividades que se planean organizar que contribuirán a la institucionalización de la igualdad de género y los derechos humanos.



VII. ACTIVIDADES.

- 1.1.1 Capacitar en temas de derechos humanos, el feminicidio, inclusión de una nueva cultura sin discriminación, derechos de pueblos indígenas, personas migrantes, trata de personas, acoso y hostigamiento sexual y laboral.
- 1.1.2 Capacitación en manejo y aplicación del Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia con Perspectiva de Género, así como del Protocolo de Actuación para quienes Imparten Justicia en casos que involucren Derechos de Personas con Discapacidad. (Ambos Protocolos emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación).
- 1.1.3 Impartición de un “Taller de Lenguaje de Señas Mexicana” al personal que presta servicios al público (segunda parte).
- 1.1.4 Impartición del “Taller Grupos Reflexivos Saludables para Mujeres y Hombres”, en coordinación con la Secretaria de Salud.
- 2.1.1 Dentro de las brechas de desigualdad de género en el sector laboral se identifica la necesidad de identificar el promedio de los ingresos tanto de hombres como de mujeres bajo el principio de “A trabajos iguales desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salarios iguales”.
- 2.1.2 Realizando como acciones el solicitar información al órgano o dependencia responsable para identificar información respecto de los salarios, identificándolos por puesto y salarios desagregados por género.
- 2.1.3 Revisar las políticas de contratación de la institución, a fin de identificar los mecanismos de selección de personal, si estas incluyen una visión de contratación con perspectiva de género, solicitando de forma contable el número de contrataciones tanto de hombres como de mujeres.
- 2.1.4 Actualización del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento o Acoso Sexual, así como el Hostigamiento o Acoso laboral en el Poder Judicial del Estado de Baja California Sur.
- 3.1.1 Revisión de manuales organizacionales y de puestos para su armonización con la política de igualdad laboral y no discriminación, así como lenguaje incluyente.



- 3.1.2 Revisión de los sistemas de gestión e identificar si cuenta con marcadores y resultados de estadísticas con perspectiva de género.
- 3.1.3 Implementar la realización de estadísticas o base de datos relacionada con las diferencias laborales entre hombres y mujeres.
- 3.1.4 Implementación de estadística en número de asuntos que se resuelven con perspectiva de género, un registro de medidas de reparación integral de las víctimas de violencia de género, un registro de garantía de no repetición y un registro de personas sancionadas por violación a las obligaciones alimentarias.
- 3.1.5 Realización de indicadores de género que permitan medir y evaluar el impacto de los proyectos, programas y acciones encaminados a la igualdad de género.
- 4.1.1 Como acción realizaría un monitoreo sobre el impacto de género en el acceso a la justicia mediante el levantamiento de encuestas tanto al personal del Poder Judicial, como a los usuarios de los servicios que ofrece la institución, estos enfocados en una perspectiva de género.
- 5.1.1 Acciones de sensibilización mediante capacitaciones en temas de difusión, promoción y capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género.
- 7.1.1 Realizar convenios y firma de colaboración con otras instituciones, dependencias, organismos, relacionados con la protección y respeto de los derechos humanos.
- 7.1.1 Realización de registro estadístico de participación y lista de asistencia desagregada por sexo.
- 8.1.1 Dar respuesta a las solicitudes de información respecto de datos o registros de la Unidad en temas de perspectiva de género y derechos humanos.
- 9.1.1 Calendarizar las actividades, capacitaciones y eventos de los que forma parte la Unidad.
- 10.1.1 Entregar el Programa Operativo Anual de la Unidad.
- 11.1.1 Entregar el manual de procedimiento de la Unidad.
- 12.1.1 Calendarizar las actividades del personal de la Unidad.
- 13.1.1 Elaboración de publicidad informativa sobre las efemérides más relevantes en materia de derechos humanos e igualdad de género.



- 13.1.2 Elaboración de publicaciones y capsulas informativas, en coordinación con la Dirección de Comunicación Social, en temas de personas con discapacidad he inclusión, pueblos indígenas, personas migrantes, perspectiva de género, discriminación, violencia por razón de género, trata de personas, feminicidio, hostigamiento y/o acoso sexual y hostigamiento y/o acoso laboral.
- 13.1.3 Elaboración de poster en formato digital en temas de personas con discapacidad he inclusión, pueblos indígenas, personas migrantes, perspectiva de género, discriminación, violencia por razón de género, trata de personas, feminicidio.
- 14.1.1 Dar seguimiento a los resultados y generar indicadores en base a los cuestionarios aplicados al personal que laboran en el Poder Judicial, que nos permite visibilizar la percepción del clima laboral y no discriminación en los espacios laborales.
- 14.1.2 Capacitación y formación mediante platicas en los temas de acoso y hostigamiento laboral y sexual; teniendo un conteo del personal que se capacita en el tema desagregado por sexo.
- 15.1.1 Capacitar al personal y a la titular de la Unidad en temas de personas con discapacidad he inclusión, pueblos indígenas, personas migrantes, perspectiva de género, discriminación, violencia por razón de género, trata de personas, feminicidio, hostigamiento y/o acoso sexual y hostigamiento y/o acoso laboral.
- 16.1.1 Realizar difusión por medios electrónicos de la “Campaña Naranja” invitando al personal del Poder Judicial los días 25 de cada mes a portar una prenda naranja, así como los 16 días de activismo en el mes de noviembre, comprendidos del 25 de noviembre al 10 de diciembre, difusión que se hará por los diversos medios audio visuales con que cuenta la institución.
- 16.1.2 Campaña de difusión del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento o Acoso Sexual, así como el Hostigamiento o Acoso Laboral en el Poder Judicial del Estado de Baja California Sur, a efecto de que el personal del Poder Judicial conozca el proceso a seguir.
- 17.1.1 Difusión del protocolo al personal del Poder Judicial haciendo la medición del número de personas reciben la información.
- 17.1.2 Campañas de sensibilización orientada a la difusión preventiva.



- 18.1.1 Llevar a cabo las sesiones concernientes al Comité Estatal del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de impartición de Justicia en México, con el fin de dar seguimiento al Convenio de Adhesión al Pacto, permitiendo con ello compartir entre los diferentes órganos las dinámicas, experiencias, mecanismos y herramientas con las que se trabaja permitiendo el enriquecimiento en la implementación de las acciones afirmativas en materia de igualdad de género.
- 18.1.2 Cuantificar las acciones que realizan los diversos órganos jurisdiccionales en el Estado a fin de hacer una medición y dar seguimiento de los avances en la institucionalización de la perspectiva de género en los órganos antes mencionados.
- 18.1.3 Realizar capacitaciones con la participación y colaboración de los miembros del comité del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de impartición de Justicia en el Estado.
- 19.1.1 Redactar y enviar a presidencia el Plan Anual de trabajo de la unidad correspondiente al año 2025.

Es importante señalar que para la realización de las anteriores actividades se establecerá comunicación efectiva de esta Unidad con la Dirección de Planeación con el objeto de introducir acciones derivadas de la métrica o indicadores de la CONATRIB respecto a las obligaciones de los Poderes Judiciales en cumplimiento del Pacto Nacional por la Justicia de Género, durante el primer semestre del año 2024.

Con dicha Dirección de Planeación se acordó que los PAT de las Dependencias del Consejo de la Judicatura para el ejercicio 2025 incluyan un apartado obligatorio en “Igualdad de Género y Clima Organizacional Libre de Violencia y Discriminación”.

Este PAT considera para el segundo semestre del año 2024 actividades en materia de salud mental en coordinación con la Escuela Judicial o las Dependencias competentes, con base en el Diagnóstico de Clima Laboral elaborado en el 2022.



VIII. FORMATO PARA EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

<p>Objetivo General: El objetivo de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos es incidir en la Institucionalización de la Perspectiva de Género, así como el de fomentar que los Derechos Humanos sean fundamentales en la toma de decisiones tanto a nivel administrativo, así como en la impartición de Justicia, los que se logran mediante tres ejes rectores: la institucionalización, la transversalización de la perspectiva de Derechos humanos y el fortalecimiento de la perspectiva de género, así como el fomentar que las resoluciones judiciales sean dictadas con perspectiva de género y derechos humanos.</p>					<p>Fecha: Ejercicio 2024</p>
N°	Objetivos Específicos.	Metas.	Actividades.	Tiempo de duración por actividad.	Costo estimado por actividad.
1	<p>Llevar a cabo las acciones encaminadas a la institucionalización del enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la administración de Justicia;</p>	<p>Velar por el cumplimiento efectivo de la Política Institucional garantizando la incorporación e institucionalización de la perspectiva de administración de justicia sensibilizando y capacitando en temas de perspectiva de género a las personas servidoras públicas o el personal institucional que permita identificar las asimetrías culturales sociales, económicas y políticas entre mujeres y hombres.</p> <p>Esta meta conlleva la actividad colateral de coordinación efectiva con la Dirección de Planeación para que los PAT de las Dependencias del CJ incluyan de manera obligatoria la política de igualdad de género y clima organizacional libre de violencia y discriminación.</p>	<p>Capacitar en temas de derechos humanos, el feminicidio, inclusión de una nueva cultura sin discriminación, derechos de pueblos indígenas, personas migrantes, trata de personas, acoso y hostigamiento sexual y laboral.</p>	<p>Preparación 2 meses por capacitación</p>	
			<p>Capacitación en manejo y aplicación del Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia con Perspectiva de Género, así como del Protocolo de Actuación para quienes Imparten Justicia en casos que involucren Derechos de Personas con Discapacidad. (Ambos Protocolos emitidos por la</p>	<p>1 mes</p> <p>6 meses para coordinar acciones con la Dirección de Planeación.</p>	



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

			Suprema Corte de Justicia de la Nación).		
			Impartición de un “Taller de Lenguaje de Señas Mexicana” al personal que presta servicios al público (segunda parte).	2 meses	
			Impartición del “Taller Grupos Reflexivos Saludables para Mujeres y Hombres”, en coordinación con la Secretaria de Salud.	25 semanas, 2 horas de capacitación a la semana.	
2	Implementar, dar seguimiento y monitorear las políticas de igualdad de género y derechos humanos, proponiendo al Presidente del Consejo de la Judicatura, los mecanismos necesarios para lograr la coordinación entre los diferentes órganos y dependencias del Poder Judicial responsables de su aplicación;	Desarrollar metodologías y mecanismos que permitan la coordinación entre los diferentes órganos y dependencias del Poder Judicial, a fin de dar seguimiento a las políticas laborales que permitan promover la igualdad de género dentro de la institución.	Dentro de las brechas de desigualdad de género en el sector laboral se identifica la necesidad de identificar el promedio de los ingresos tanto de hombres como de mujeres bajo el principio de “A trabajos iguales desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salarios iguales”.	1 mes	
			Realizando como acciones el solicitar información al órgano o dependencia responsable para identificar información respecto	1 mes	



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

			de los salarios, identificándolos por puesto y salarios desagregados por género.		
			Revisar las políticas de contratación de la institución, a fin de identificar los mecanismos de selección de personal, si estas incluyen una visión de contratación con perspectiva de género, solicitando de forma contable el número de contrataciones tanto de hombres como de mujeres.	1 mes	
			Actualización del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento o Acoso Sexual, así como el Hostigamiento o Acoso laboral en el Poder Judicial del Estado de Baja California Sur.	3 meses	
3	Incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en los proyectos de planeación, reformas y modernización jurisdiccional y administrativa;	Creación de indicadores e instrumentos de medición al interior de la institución así como en los mecanismos de obtención de información cuantificable, que permitan visibilizar las asimetrías de poder existentes entre hombres y mujeres, dentro de los	Revisión de manuales organizacionales y de puestos para su armonización con la política de igualdad laboral y no discriminación, así como lenguaje incluyente.	3 meses	



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

	proyectos de planeación.	Revisión de los sistemas de gestión e identificar si cuenta con marcadores y resultados de estadísticas con perspectiva de género.	3 meses	
		Implementar la realización de estadísticas o base de datos relacionada con las diferencias laborales entre hombres y mujeres.	4 meses	
		Implementación de estadística en número de asuntos que se resuelven con perspectiva de género, un registro de medidas de reparación integral de las víctimas de violencia de género, un registro de garantía de no repetición y un registro de personas sancionadas por violación a las obligaciones alimentarias.	6 meses	
		Realización de indicadores de género que permitan medir y evaluar el impacto de los proyectos, programas y acciones encaminados a la igualdad de género.	2 meses	



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

4	Promover investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia; y revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación;	Vigilar la aplicación de políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género con la finalidad de: Monitorear y dar seguimiento a las políticas de igualdad de género y derechos humanos, al poder ser cuantificables nos permite revisar a fondo las políticas laborales y estar en posibilidad de disminuir hasta erradicar las brechas de desigualdad.	Como acción realizaría un monitoreo sobre el impacto de género en el acceso a la justicia mediante el levantamiento de encuestas tanto al personal del Poder Judicial, como a los usuarios de los servicios que ofrece la institución, estos enfocados en una perspectiva de género.	4 meses	
5	Coordinarse con el Director de la Escuela Judicial, para incorporar la perspectiva de género y Derechos Humanos en los programas de formación y capacitación continua dirigidos a los servidores públicos del Poder Judicial;	En coordinación con la Dirección de la Escuela Judicial, crear un plan de capacitación para el personal jurisdiccional y administrativo, que deberá contener acciones acorde a las necesidades formativas en temas de Derechos Humanos y Perspectiva de Género.	Acciones de sensibilización mediante capacitaciones en temas de difusión, promoción y capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género y salud mental.	2 meses de preparación por capacitación.	
6	Proponer al Presidente del Consejo de la Judicatura, los proyectos y programas que deban gestionarse ante las dependencias federales, estatales y municipales, así como ante las organizaciones no gubernamentales;	Establecer comunicación con los programas de las dependencias federales, estatales y municipales, así como ante las organizaciones no gubernamentales; sobre las actividades a realizar en colaboración durante el año.	Realizar convenios y firma de colaboración con otras instituciones, dependencias, organismos, relacionados con la protección y respeto de los derechos humanos.	Dos horas aproximadamente en dos sesiones ordinarias al año.	
7	Rendir semestralmente un informe al Presidente del Consejo de la Judicatura,	Compilar las actividades realizadas a fin de estar en posibilidad de reportar sobre el avance realizado semestralmente a la	Realización de registro estadístico de participación y lista de asistencia desagregada	1 semana de acuerdo al número de las	



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

	relativo a las actividades realizadas;	Presidencia de este Poder Judicial.	por sexo	capacitaciones impartidas.	
8	Hacer entrega en cualquier momento al órgano de control interno, la información, registros o documentos que éste, en ejercicio de sus funciones, le requiera.	Atender a las solicitudes de información en el momento que sea solicitado por parte del órgano de control interno.	Dar respuesta a las solicitudes de información respecto de datos o registros de la Unidad en temas de perspectiva de género y derechos humanos.	Temporalidad a lo largo del año de acuerdo al número de las solicitudes recibidas.1 semana por solicitud	
9	Dirigir la Unidad y representarla en el desarrollo de sus actividades	Coordinar las actividades, capacitaciones, y asistir a los eventos que la Unidad de igualdad tenga a bien organizar.	Calendarizar las actividades, capacitaciones y eventos de los que forma parte la Unidad.	2 semanas	
10	Formular el programa Operativo Anual de la Dirección a su cargo, con base a los lineamientos y metodología que al efecto se establezcan	Redactar de acuerdo a las atribuciones y responsabilidades de la unidad el programa Operativo Anual de la Unidad.	Entregar el Programa Operativo Anual de la Unidad.	1 mes de preparación	
11	Formular y/o actualizar su Manual de Procedimiento, y enviarlo a la Dirección de Planeación, así como a la Contraloría, en forma impresa y en medios electrónicos para su revisión y validación	Redactar y enviar anualmente el manual de procedimientos de la Unidad para su revisión.	Entregar el manual de procedimiento de la Unidad	2 semanas de preparación	
12	Vigilar el buen funcionamiento de la Unidad	Asignar labores relacionadas a las actividades que se llevan a cabo dentro de la unidad al personal.	Calendarizar las actividades del personal de la Unidad	2 semanas	



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

13	<p>Establecer campañas de comunicación y difusión internas y externas que impulsen los valores de igualdad y respeto a las diferencias, el uso del lenguaje incluyente, la eliminación de estereotipos de género y el combate a la discriminación, con el apoyo de la Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas.</p>	<p>Concientizar y sensibilizar al mayor número de servidores y servidoras públicos que integran el Poder Judicial del Estado, permitiendo con ello fomentar una nueva cultura laboral y social sustentada en la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación, el respeto a la diversidad, el respeto a los derechos humanos de las personas.</p>	<p>Elaboración de publicidad informativa sobre las efemérides más relevantes en materia de derechos humanos e igualdad de género.</p>	1 mes de preparación	
			<p>Elaboración de publicaciones y capsulas informativas, en coordinación con la Dirección de Comunicación Social, en temas de personas con discapacidad he inclusión, pueblos indígenas, personas migrantes, perspectiva de género, discriminación, violencia por razón de género, trata de personas, feminicidio, hostigamiento y/o acoso sexual y hostigamiento y/o acoso laboral.</p>	1 cada mes	
			<p>Elaboración de poster en formato digital en temas de personas con discapacidad he inclusión, pueblos indígenas, personas migrantes, perspectiva de género, discriminación, violencia por razón de género, trata de personas, feminicidio.</p>	1 cada mes	
14	<p>Fomentar ambientes laborales libres de violencia.</p>	<p>Fomentar ambientes laborales libres de violencia mediante la realización de medición de climas laborales y no discriminación en</p>	<p>Dar seguimiento a los resultados y generar indicadores en base a los cuestionarios aplicados al</p>	4 meses	



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

		las áreas de trabajo	personal que laboran en el Poder Judicial, que nos permite visibilizar la percepción del clima laboral y no discriminación en los espacios laborales.		
			Capacitación y formación mediante platicas en los temas de acoso y hostigamiento laboral y sexual; teniendo un conteo del personal que se capacita en el tema desagregado por sexo.	1 mes de preparación, 1 semana de capacitación por área	
15	Acudir a las reuniones, capacitaciones y programas en materia de igualdad de género y derechos humanos.	Regular la constante capacitación en materia de igualdad y derechos humanos para el correcto funcionamiento de la Unidad	Capacitar al personal y a la titular de la Unidad en temas de personas con discapacidad he inclusión, pueblos indígenas, personas migrantes, perspectiva de género, discriminación, violencia por razón de género, trata de personas, feminicidio, hostigamiento y/o acoso sexual y hostigamiento y/o acoso laboral.	1 capacitación por trimestre	
16	Dar Seguimiento a los casos de acoso y hostigamiento laboral y sexual en el ámbito organizacional interno, así como desplegar en coordinación con la Dirección de Comunicación Social, campañas de información y prevención de la	Establecer las medidas necesarias para prevenir conductas de hostigamiento o acoso sexual, así como del hostigamiento laboral en el Poder Judicial, promoviendo una cultura institucional de respeto, igualdad de género, no discriminación y un entorno laboral libre de violencia y discriminación.	Realizar difusión por medios electrónicos de la “Campaña Naranja” invitando al personal del Poder Judicial los días 25 de cada mes a portar una prenda naranja, así como los 16 días de activismo en el mes de noviembre, comprendidos del 25	16 días de activismo (preparación de la campaña 1 mes)	



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

	violencia contra las mujeres		de noviembre al 10 de diciembre, difusión que se hará por los diversos medios audio visuales con que cuenta la institución.		
			Campaña de difusión del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento o Acoso Sexual, así como el Hostigamiento o Acoso Laboral en el Poder Judicial del Estado de Baja California Sur, a efecto de que el personal del Poder Judicial conozca el proceso a seguir.	1 mes de preparación, 1 mes de difusión	
17	Atender al personal que labore en la institución que sea víctima de acoso y hostigamiento laboral y/o sexual, garantizando su confidencialidad	Atender y asesorar a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral, sobre sus derechos, alcances y consecuencias jurídicas; sentando el registro del número de personas que son atendidas en el tema.	Difusión del protocolo al personal del Poder Judicial haciendo la medición del número de personas reciben la información.	1 mes	
			Campañas de sensibilización orientada a la difusión preventiva	1 mes	



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

18	Fungir como enlace para realizar, concretar y fortalecer con la autorización del Presidente del Consejo de la Judicatura, las relaciones con diversas instituciones, públicas o privadas, a nivel local, nacional e internacional, mediante la firma de convenios de colaboración con el fin de que se cumplan los objetivos de la materia así como el intercambio de experiencias;	Celebrar convenios de colaboración, vínculos de trabajo, retroalimentación de experiencias jurisdiccionales, capacitaciones, fomentar el apoyo recíproco de los medios y la experticia en los temas de igualdad de género y derechos humanos, a fin de lograr una activa participación de los diversos órganos jurisdiccionales en el Estado, que permitan permear una cultura de Igualdad y respeto de los derechos humanos, y la institucionalización de la perspectiva de género.	Llevar a cabo las sesiones concernientes al Comité Estatal del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de impartición de Justicia en México, con el fin de dar seguimiento al Convenio de Adhesión al Pacto, permitiendo con ello compartir entre los diferentes órganos las dinámicas, experiencias, mecanismos y herramientas con las que se trabaja permitiendo el enriquecimiento en la implementación de las acciones afirmativas en materia de igualdad de género.	2 sesiones de horas al año	
			Cuantificar las acciones que realizan los diversos órganos jurisdiccionales en el Estado a fin de hacer una medición y dar seguimiento de los avances en la institucionalización de la perspectiva de género en los órganos antes mencionados.	1 mes	



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

			Realizar capacitaciones con la participación y colaboración de los miembros del comité del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de impartición de Justicia en el Estado.	1 mes de preparación, 3 días de capacitación	
19	Diseñar y proponer al Presidente del Consejo el plan anual de trabajo de la Unidad, a más tardar el 15 de diciembre del año anterior.	Redactar de acuerdo a las metas del año próximo las actividades que se planean organizar que contribuirán al institucionalización de la igualdad de género y los derechos humanos.	Redactar y enviar a presidencia el Plan Anual de trabajo de la unidad correspondiente al año 2025.	2 semanas de preparación	

ELABORÓ

Lic. Belsen Sarel Carlón Ayaquica
Titular de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos

VALIDÓ

Mtro. Carlos de Jesús Ponce Beltrán
Director de Planeación

L.C. Yesika Lorena Agundez García
Contralora General

Vo. Bo.

Lic. Federico Verdugo Montaña
Oficial Mayor



IX. PROGRAMACIÓN Y AVANCE TRIMESTRAL

Unidad Responsable: Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos										Fecha: Ejercicio 2024.					
N°	Objetivos Específicos.	Metas	Unidad de medida	Anual	1er trimestre		2do trimestre		3er trimestre		4to trimestre		Total		Comentarios
					Progr a mado	avanc e	Progr a mado	Avance acumulad o	Progr a mado	Avance acumulad o	Progr a mado	Avance acumulad o	Progr a mado	Avance acumulad o	
1	Llevar a cabo las acciones encaminadas a la institucionalización del enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la administración de Justicia;	Velar por el cumplimiento efectivo de la Política Institucional garantizando la incorporación e institucionalización de la perspectiva de administración de justicia sensibilizando y capacitando en temas de perspectiva de género a las personas servidoras públicas o el personal institucional que permita identificar las asimetrías culturales sociales, económicas y políticas entre mujeres y hombres.	Capacitaciones	8	2		2		2		2				



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

2	<p>Implementar, dar seguimiento y monitorear las políticas de igualdad de género y derechos humanos, proponiendo al Presidente del Consejo de la Judicatura los mecanismos necesarios para lograr la coordinación entre los diferentes órganos y dependencias del Poder Judicial responsables de su aplicación;</p>	<p>Desarrollar metodologías y mecanismos que permitan la coordinación entre los diferentes órganos y dependencias del Poder Judicial, a fin de dar seguimiento a las políticas laborales que permitan promover la igualdad de género dentro de la institución.</p>	Actividades	2	1	1												
---	---	--	-------------	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



3	Incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en los proyectos de planeación, reformas y modernización jurisdiccional y administrativa;	Creación de indicadores e instrumentos de medición al interior de la institución así como en los mecanismos de obtención de información cuantificable, que permitan visibilizar las asimetrías de poder existentes entre hombres y mujeres, dentro de los proyectos de planeación.	Creación de indicadores	2						1		1				
---	--	--	-------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	--	--	--



4	Promover investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia; y revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación;	Vigilar la aplicación de políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género, con la finalidad de: Monitorear y dar seguimiento a las políticas de igualdad de género y derechos humanos, al poder ser cuantificables nos permitieron revisar a fondo las políticas laborales y esta en posibilidad de disminuir hasta erradicar las brechas de desigualdad.	Encuestas	1				1											
---	---	--	-----------	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



5	Coordinarse con el Director de la Escuela Judicial, para incorporar la perspectiva de género y Derechos Humanos en los programas de formación y capacitación continua dirigidos a los servidores públicos del Poder Judicial;	En coordinación con la Dirección de la Escuela Judicial, crear un plan de capacitación para el personal jurisdiccional y administrativo, que deberá contener acciones acorde a las necesidades formativas en temas de Derechos Humanos y Perspectiva de Género;	Programa	1	1														
---	---	---	----------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

7	Rendir semestralmente un informe al Presidente del Consejo de la Judicatura, relativo a las actividades realizadas;	Compilar las actividades realizadas a fin de estar en posibilidad de reportar sobre el avance realizado semestralmente a la Presidencia de este Poder Judicial.	Informe	2			1						1				
---	---	---	---------	---	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--



8	Hacer entrega en cualquier momento al órgano de control interno, la información, registros o documentos que éste, en ejercicio de sus funciones, le requiera	Atender a las solicitudes de información en el momento que sea solicitado por parte del órgano de control interno.	Solicitudes	Atender a las solicitudes recibidas											
---	--	--	-------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--



9	Dirigir la Unidad y representarla en el desarrollo de sus actividades	Coordinar las actividades, capacitaciones, y asistir a los eventos que la Unidad de igualdad tenga a bien organizar	Calendario	1	1												
10	Formular el programa Operativo Anual de la Dirección a su cargo, con base a los lineamientos y metodología que al efecto se establezcan	Redactar de acuerdo a las atribuciones y responsabilidades de la unidad el programa Operativo Anual de la Unidad.	Convenios	2	1						1						



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

11	Formular y/o actualizar su Manual de Procedimiento, y enviarlo a la Dirección de Planeación, así como a la Contraloría, en forma impresa y en medios electrónicos para su revisión y validación	Redactar y enviar anualmente el manual de procedimientos de la Unidad para su revisión.	Manual	1			1									
12	Vigilar el buen funcionamiento de la Unidad	Asignar labores relacionadas a las actividades que se llevan a cabo dentro de la unidad al personal.	Proyectos	4	1		1		1		1					



14	Fomentar ambientes laborales libres de violencia	Fomentar ambientes laborales libres de violencia mediante la realización de medición de climas laborales y no discriminación en las áreas de trabajo	Encuestas	1			1								
----	--	--	-----------	---	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--



15	Acudir a las reuniones, capacitaciones y programas en materia de igualdad de género derechos humanos.	Regular la constante capacitación en materia de igualdad y derechos humanos para el correcto funcionamiento de la Unidad	Capacitaciones	3	1		1		1						
----	---	--	----------------	---	---	--	---	--	---	--	--	--	--	--	--



16	<p>Dar Seguimiento a los casos de acoso y hostigamiento laboral y sexual en el ámbito organizacional interno, así como desplegar en coordinación con la Dirección de Comunicación Social, campañas de información y prevención de la violencia contra las mujeres</p>	<p>Establecer las medidas necesarias para prevenir conductas de hostigamiento o acoso sexual, así como del hostigamiento laboral en el Poder Judicial, promoviendo una cultura institucional de respeto, igualdad de género, no discriminación y un entorno laboral libre de violencia y discriminación.</p>	Campañas	2					1		1							
----	---	--	----------	---	--	--	--	--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

17	Atender al personal que labore en la institución que sea víctima de acoso y hostigamiento laboral y/o sexual, garantizando su confidencialidad;	Atender y asesorar a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral, sobre sus derechos, alcances y consecuencias jurídicas; sentando el registro del número de personas que son atendidas en el tema.	Solicitudes de atención	Atender las solicitudes recibidas	Atender las solicitudes recibidas												
----	---	--	-------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--	-----------------------------------	--	-----------------------------------	--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--



18	<p>Fungir como enlace para realizar, concretar y fortalecer con la autorización del Presidente del Consejo de la Judicatura, las relaciones con diversas instituciones, públicas o privadas, a nivel local, nacional e internacional, mediante la firma de convenios de colaboración con el fin de que se cumplan los objetivos de la materia así como el intercambio de experiencias;</p>	<p>Celebrar convenios de colaboración, vínculos de trabajo, retroalimentación de experiencias jurisdiccionales, capacitaciones, fomentar el apoyo recíproco de los medios y la experticia en los temas de igualdad de género y derechos humanos, a fin de lograr una activa participación de los diversos órganos jurisdiccionales en el Estado, que permitan permear una cultura de igualdad y respeto de los derechos humanos, y la institucionalización de la perspectiva de género.</p>	Convenios	Atender los convenios programados														
----	--	---	-----------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

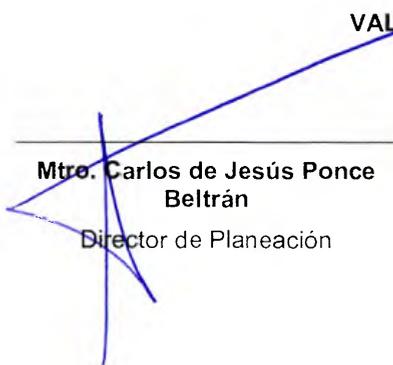


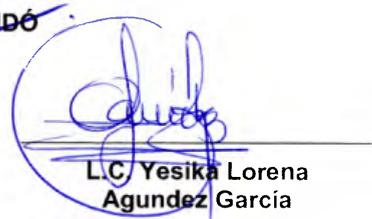
PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
 CONSEJO DE LA JUDICATURA
 OFICIALÍA MAYOR
 DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

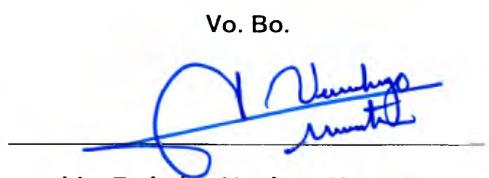
19	Diseñar y proponer al Presidente del Consejo el plan anual de trabajo de la Unidad, a más tardar el 15 de diciembre del año anterior.	Redactar de acuerdo a las metas del año próximo las actividades que se planean organizar que contribuirán al institucionalización de la igualdad de género y los derechos humanos.	Plan anual	1														
----	---	--	------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ELABORÓ

 Lic. Belsen Sarel Carlón Ayaquica
 Titular de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos

VALIDÓ

 Mtro. Carlos de Jesús Ponce Beltrán
 Director de Planeación

VALIDÓ

 L.C. Yesika Lorena Agundez García
 Contralora General

Vo. Bo.

 Lic. Federico Verdugo Montaña
 Oficial Mayor



X. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Ambiente laboral libre de violencia y discriminación: Es aquel que permite y propicia las actividades profesionales de la o él servidor público en un estado psicológico y emocional sano, respetando su dignidad e integridad personal.

Acoso laboral: Conducta desplegada en el ámbito laboral de una persona, con la que, sin existir una relación de subordinación, atenta contra la dignidad y el sano desempeño de sus labores.

Hostigamiento laboral: Conducta que atenta contra la dignidad de la persona o contra el normal ejercicio de su trabajo, existiendo una relación de subordinación entre quien despliega la conducta y quien la resiente.

Acoso sexual: Asedio físico y/o verbal, que se presente en uno o varios eventos de índole sexual y de connotación lasciva, dirigido a una persona con la que no se tiene una relación de subordinación, con el propósito de atentar contra su dignidad.

Hostigamiento sexual: Asedio físico y/o verbal, mediante el ejercicio del poder relacionado con la sexualidad de connotación lasciva, dirigido a una persona con la que se tiene una relación de subordinación.

Sensibilización: Es un proceso o mecanismo por medio del cual la autoridad transmite cierta información sobre una o más personas con la finalidad de concientizar e influir para que recapacite sobre su conducta y perciba el valor o la importancia de algo.

Género: Son las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad.

Igualdad de género: Se entiende por la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños, en su esfera privada y pública, garantizándoles la posibilidad de desarrollar la vida que deseen y conforme a sus necesidades y prioridades.

Perspectiva de género: Es la visión social, científica, analítica y política sobre las mujeres y hombres, que permite visibilizar la asignación diferenciada de roles y tareas en razón de su sexo, y que busca eliminar las causas de la opresión, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas en razón del género.



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE B.C.S.
CONSEJO DE LA JUDICATURA
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

Capacitación: Es el proceso por el cual, las y los servidores públicos son influidos, preparados y actualizados en relación a los temas de perspectiva e Igualdad de género, con la finalidad de lograr un ambiente libre de violencia, lo cual se traduce en un eficiente y especializado desempeño de sus funciones.



XI. BIBLIOGRAFÍA.

Capitulo Décimo Segundo, artículo 193 al 195 de Ley orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur.