

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO.

Al margen un logotipo y leyenda, que dice: PODER JUDICIAL del Estado de México.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL Poder Judicial del Estado de México 2026



DIRECTORIO**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL ESTADO DE MÉXICO**

MGDO. DR. HÉCTOR MACEDO GARCÍA

PRESIDENTE**TRIBUNAL DE DISCIPLINA JUDICIAL**

MGDA. MTRA. MARICELA REYES HERNÁNDEZ

PRESIDENTA

MGDA. MTRA. KARLA IVONNE DÍAZ INIESTA

MGDA. DRA. NANCY FLORES MENDOZA

MGDO. MTRO. JESÚS ÁNGEL CADENA ALCALÁ

MGDO. LIC. ALEJANDRO JAIME GÓMEZ SÁNCHEZ

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL

MGDO. DR. FERNANDO DÍAZ JUÁREZ

PRESIDENTE

MGDA. DRA. MARÍA ALEJANDRA ALMAZÁN BARRERA

MGDA. DRA. MARÍA DEL REFUGIO ELIZABETH

RODRÍGUEZ COLÍN

MGDO. MTRO. PABLO ESPINOSA MÁRQUEZ

MGDO. MTRO. EDGAR HERNÁN MEJÍA LÓPEZ

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL
DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO**

©Derechos Reservados.

Poder Judicial del Estado de México.

Hecho e impreso en Toluca, Estado de México.

www.pjedomex.gob.mxLa reproducción total o parcial de este documento
podrá efectuarse mediante la autorización expresa
de la fuente y dándole el crédito correspondiente.**Elaboración:**

M. en D.H. Alejandro Habib Nicolás

Director General de Administración

Mtra. Laura Carolina Noriega Arce

Directora de Igualdad y Derechos Humanos

Mtro. Francisco Jaime Hidalgo González

Director de Organización

Mtro. Ricardo Flores Martínez

Director de Planeación

ÍNDICE**Presentación**.....**Diagnóstico**.....**Marco Jurídico**.....

INTERNACIONAL.....

NACIONAL.....

ESTATAL.....

INSTITUCIONAL.....

Objetivos.....

General.....

Específicos.....

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL.....

Pilar 1. Cultura Organizacional y Entorno Laboral.....

Indicadores de seguimiento y evaluación Cultural Organizacional y Entorno Laboral.....

Pilar 2. Corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres.....

Indicadores de seguimiento y evaluación Corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las
mujeres y hombres.....

Pilar 3. Salud Integral y Autocuidado Laboral.....

Indicadores de seguimiento y evaluación Salud Integral y Autocuidado Laboral.....

Pilar 4. Cero Tolerancia a la Violencia y la Discriminación.....

Indicadores de seguimiento y evaluación Cero Tolerancia a la Violencia y a la Discriminación.....

Referencias.....

Presentación

El Poder Judicial del Estado de México, en congruencia con los principios constitucionales de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso efectivo a la justicia, impulsa el Programa de Cultura Institucional como un instrumento estratégico orientado a fortalecer las prácticas organizacionales y el entorno laboral bajo un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

La cultura institucional constituye un elemento esencial para la consolidación de una justicia moderna, cercana y socialmente responsable, pues incide directamente en la forma en que las personas servidoras públicas desarrollan sus funciones, se relacionan entre sí y garantizan el respeto a la dignidad humana en el ejercicio cotidiano de la función jurisdiccional y administrativa. En este sentido, el Programa reconoce que la transformación institucional no solo depende de marcos normativos y estructuras organizacionales, sino de prácticas que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El presente Programa articula acciones orientadas al fortalecimiento del entorno laboral, la corresponsabilidad entre la vida personal y profesional, la salud integral y el autocuidado, así como la consolidación de una política de cero tolerancia a la violencia y la discriminación. A través de sus pilares estratégicos, el Programa busca incidir de manera transversal en la gestión del talento humano, la profesionalización institucional y la mejora continua del clima organizacional.

De esta manera, el Poder Judicial reafirma su compromiso con la construcción de una cultura organizacional basada en la ética pública, la integridad, el mérito y la igualdad sustantiva, reconociendo que es una institución que promueve el bienestar y el respeto dentro de su propia estructura, y fortalece, al mismo tiempo, la confianza social en la impartición de justicia.

En consecuencia, el Programa de Cultura Institucional se concibe como un instrumento permanente de transformación interna, sustentada en la corresponsabilidad de todas las personas servidoras públicas y en mecanismos claros de seguimiento, evaluación y mejora continua, su implementación no solo permitirá consolidar espacios laborales libres de violencia y discriminación, sino también fortalecer la legitimidad institucional y la calidad del servicio público que se brinda a la ciudadanía.

Introducción

El Programa de Cultura Institucional del Poder Judicial del Estado de México, se plantea como un instrumento estratégico de gestión institucional, cuyo propósito es incorporar de manera transversal, la igualdad sustantiva y la perspectiva de género en las dinámicas y procesos cotidianos de la organización. A través de acciones planificadas y sistemáticas, busca fortalecer el clima laboral, impulsar la corresponsabilidad entre la vida personal y profesional, promover el bienestar integral del personal y consolidar medidas orientadas a prevenir la violencia y cualquier forma de discriminación dentro de la Institución.

En el contexto actual de transformación institucional, la cultura organizacional adquiere un papel central para garantizar que los principios normativos y las políticas públicas se traduzcan en prácticas administrativas coherentes, liderazgos responsables y ambientes laborales incluyentes, por ello, el Programa adopta un enfoque transversal que articula diagnósticos institucionales, marcos jurídicos vigentes y estándares técnicos orientados a la mejora continua del clima organizacional y del desempeño institucional.

El documento se estructura a partir de pilares estratégicos que permiten abordar de manera integral los factores que inciden en la cultura institucional: el fortalecimiento del entorno laboral y organizacional, la promoción de la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal, la consolidación de políticas preventivas de salud integral y la implementación de mecanismos institucionales de no tolerancia a la violencia y la discriminación, estos componentes buscan generar condiciones que favorezcan el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades, así como la construcción de entornos laborales seguros y respetuosos.

Asimismo, el Programa se alinea con los instrumentos de planeación institucional y con las disposiciones normativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, consolidándose como un eje transversal que contribuye al fortalecimiento del talento humano, a la eficiencia organizacional y a la mejora de la calidad del servicio judicial, su implementación permitirá avanzar hacia un modelo institucional que incorpore de manera sistemática la perspectiva de género en la toma de decisiones, la gestión administrativa y las mejores prácticas organizacionales.

Diagnóstico

La consolidación de un verdadero Estado de Derecho en el Estado de México exige que la impartición de justicia no solo se evalúe por su eficiencia procedimental, sino, de manera fundamental, por su irrestricto apego a la igualdad, la perspectiva de género y el respeto irrenunciable a la dignidad humana. Al analizar la composición sociodemográfica de la entidad, destaca un referente insoslayable para el diseño de políticas públicas con enfoque de derechos, a saber, el Censo de Población y Vivienda 2020, último ejercicio censal exhaustivo, registró 16,992,418 habitantes en el Estado de México, de los cuales 51.4% son mujeres y 48.6% hombres. Para complementar este dato con una perspectiva prospectiva, se consideran las Proyecciones



de la Población de México y de las Entidades Federativas 2020-2070 de la Secretaría General del Consejo Nacional de Población, cuya actualización metodológica permite observar la trayectoria demográfica posterior al Censo y anticipar la evolución de la demanda potencial de servicios públicos.¹

Con la finalidad de proporcionar mayor detalle contextual, se proporciona información detallada de la realidad institucional, a fin de que resulten susceptibles de interpretación y análisis variables como carga de trabajo, capacidad de atención, distribución de horarios, accesibilidad física de los inmuebles e infraestructura laboral, posibilitando una mejor identificación de las condiciones materiales, organizacionales y funcionales que inciden diferenciadamente en mujeres y hombres que integran el Poder Judicial del Estado de México.

Por una parte, con base en la información institucional de cargas laborales de los órganos de primera y segunda instancia, correspondiente al periodo del 1 de enero al 20 de mayo de 2026, se identifica que la operación jurisdiccional se desarrolla bajo una presión administrativa y procesal significativa. En primera instancia se analizaron 184 órganos con registro de personal, en los que laboran 3,750 personas servidoras públicas, de las cuales 2,296 son mujeres (61.2%) y 1,454 son hombres (38.8%). En segunda instancia se analizaron 28 órganos, con 813 personas servidoras públicas, 500 mujeres (61.5%) y 313 hombres (38.5%). En conjunto, el universo operativo jurisdiccional analizado comprende 4,563 personas, de las cuales 2,796 son mujeres (61.3%) y 1,767 hombres (38.7%), lo que confirma que la carga institucional cotidiana descansa mayoritariamente en personal femenino.

Instancia	Órganos	Personal	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Volumen operativo	Volumen por persona
Primera instancia	184	3,750	2,296	61.2%	1,454	38.8%	4,939,553	1,317
Segunda instancia	28	813	500	61.5%	313	38.5%	201,612	248
Total, analizado	212	4,563	2,796	61.3%	1,767	38.7%	5,141,165	1,127

Fuente: Elaboración de la Dirección de Organización con base en la información de cargas laborales de los órganos jurisdiccionales proporcionada por la Dirección de Información y Estadística del Poder Judicial del Estado de México, comunicación institucional de 25 de mayo de 2026 y archivo "Carga Laboral Cruce Personal.xlsx" (periodo de información: 1 de enero al 20 de mayo de 2026).

Por otra parte, para dimensionar la capacidad de atención, se presenta un índice descriptivo de volumen operativo a partir de variables procesales y administrativas, entre ellas, asuntos iniciados, exhortos, amparos, audiencias, promociones, notificaciones, sentencias, conclusiones, acuerdos y oficios. Bajo este criterio, la primera instancia concentra 4,939,553 movimientos o registros de actividad, equivalentes a un promedio aproximado de 1,317 registros por persona adscrita; mientras que la segunda instancia concentra 201,612 registros, equivalentes a un promedio aproximado de 248 registros por persona. En términos consolidados, el periodo analizado refleja 5,141,165 registros de actividad jurisdiccional, lo que permite advertir que la cultura institucional debe observarse no solo desde la composición demográfica, sino también desde la intensidad y distribución real del trabajo cotidiano.

La desagregación por materia permite identificar dinámicas diferenciadas, en primera instancia, la materia familiar concentra el mayor volumen operativo, con 1,928,086 registros y un promedio aproximado de 1,900 registros por persona; además, el 63.2% del personal adscrito a dicha materia son mujeres, esta circunstancia resulta especialmente relevante para el Programa de Cultura Institucional, ya que las materias vinculadas con conflictos familiares, cuidados, niñez, violencia familiar y protección de derechos suelen exigir un alto componente emocional, técnico y de atención directa, en materia civil, el 67.1% del personal son mujeres y el volumen por persona asciende a 1,337; en materia penal, aunque el volumen por persona es menor en términos agregados (738), la naturaleza de los asuntos implica exposición constante a violencia social, riesgo psicosocial y presión operativa. Estos datos visibilizan la necesidad de que el diagnóstico incorpore la relación entre género, carga de trabajo, bienestar emocional y sostenibilidad laboral.

Materia	Órganos	Personal	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Iniciados	Volumen operativo	Volumen por persona
Familiar	47	1,015	641	63.2%	374	36.8%	39,795	1,928,086	1,900
Civil	64	1,073	720	67.1%	353	32.9%	38,185	1,434,906	1,337
Penal	43	1,102	584	53.0%	518	47.0%	11,448	812,783	738
Mixto	7	223	150	67.3%	73	32.7%	8,691	329,099	1,476
Laboral	10	182	93	51.1%	89	48.9%	6,556	251,457	1,382
Mercantil	13	155	108	69.7%	47	30.3%	7,616	183,222	1,182
Total	184	3,750	2,296	61.2%	1,454	38.8%	112,291	4,939,553	1,317

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). En el Estado de México somos 16 992 418 habitantes: Censo de Población y Vivienda 2020, Comunicado de prensa 55/21; y Secretaría General del Consejo Nacional de Población (SGCONAPO). (2024). Proyecciones de la población de México y las Entidades Federativas 2020-2070. Documento metodológico. Fuentes oficiales: <https://www.inegi.org.mx/> y <https://www.gob.mx/conapo/>.



Fuente: Elaboración de la Dirección de Organización con base en la información de cargas laborales de los órganos jurisdiccionales proporcionada por la Dirección de Información y Estadística del Poder Judicial del Estado de México, comunicación institucional de 25 de mayo de 2026 y archivo "Carga Laboral Cruce Personal.xlsx". Los valores de hombres y sus porcentajes se obtienen por diferencia respecto del personal total de cada materia, sin modificar los datos fuente.

Asimismo, la distribución territorial confirma que la capacidad de atención se encuentra vinculada con la concentración regional de órganos jurisdiccionales, personal y demanda de servicios. En primera instancia, las regiones Toluca, Tlalnepantla, Texcoco y Ecatepec presentan cargas relevantes y una participación femenina superior al 60% en todos los casos. Esta configuración implica que cualquier política de cultura institucional, corresponsabilidad y salud laboral debe planearse con enfoque regional, reconociendo que las necesidades de conciliación, autocuidado, movilidad, accesibilidad y seguridad ocupacional pueden variar según la ubicación de los órganos jurisdiccionales y la intensidad del servicio público que prestan.

Región	Órganos	Personal	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Iniciados	Volumen operativo	Volumen por persona
Toluca	73	1,249	755	60.4%	494	39.6%	34,352	1,503,564	1,204
Tlalnepantla	49	1,007	610	60.6%	397	39.4%	29,075	1,398,343	1,389
Texcoco	44	911	561	61.6%	350	38.4%	33,542	1,253,013	1,375
Ecatepec	18	583	370	63.5%	213	36.5%	15,322	784,633	1,346
Total	184	3,750	2,296	61.2%	1,454	38.8%	112,291	4,939,553	1,317

Fuente: Elaboración de la Dirección de Organización con base en la información de cargas laborales de los órganos jurisdiccionales proporcionada por la Dirección de Información y Estadística del Poder Judicial del Estado de México, comunicación institucional de 25 de mayo de 2026 y archivo "Carga Laboral Cruce Personal.xlsx". Los valores de hombres y sus porcentajes se obtienen por diferencia respecto del personal total de cada región, sin modificar los datos fuente.

En cuanto a la capacidad interna de atención administrativa y jurisdiccional, la base de plantilla registra 6,469 personas servidoras públicas, de las cuales 3,735 son mujeres (57.7%) y 2,734 hombres (42.3%). El personal jurisdiccional asciende a 4,683 personas, con 2,860 mujeres (61.1%) y 1,823 hombres; mientras que la función administrativa comprende 1,786 personas, con 875 mujeres (49.0%) y 911 hombres. Esta lectura confirma que la agenda de cultura institucional debe articular a órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, pues ambos ámbitos sostienen la atención institucional, la continuidad operativa y la calidad del servicio judicial.

Función	Personal	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
Jurisdiccional	4,683	2,860	61.1%	1,823	38.9%
Administrativa	1,786	875	49.0%	911	51.0%
Total, institucional	6,469	3,735	57.7%	2,734	42.3%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Organización con base en la Plantilla de Personal con Distribución por Función, Género, Materia y Horario, Qna. 09/2026, proporcionada por la Dirección de Personal, Subdirección de Nómina, mediante comunicación institucional de 8 de junio de 2026. El total deriva de la suma de las funciones jurisdiccional y administrativa.

Correspondiente a la distribución de horarios laborales, la jornada de 08:30 a 15:30 horas concentra 4,541 personas (70.2% de la plantilla), de las cuales 2,830 son mujeres (62.3%); por su parte, el horario de 09:00 a 18:00 horas concentra 1,401 personas (21.7%), con 663 mujeres (47.3%) y 738 hombres. En términos de política institucional, estos datos permiten vincular los horarios con la corresponsabilidad, el derecho al cuidado, la movilidad, la seguridad en traslados y la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, evitando que la disponibilidad horaria o la rigidez organizacional reproduzcan cargas diferenciadas para mujeres y hombres.

Horario	Personal	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
08:30 A 15:30 HRS	4,541	2,830	62.3%	1,711	37.7%
09:00 A 18:00 HRS.	1,401	663	47.3%	738	52.7%
13:00 A 20:00 HRS.	187	100	53.5%	87	46.5%
08:00 A 18:00 HRS.	159	57	35.8%	102	64.2%
07:30 A 16:30 HRS.	144	67	46.5%	77	53.5%
07:00 A 15:30 HRS.	14	8	57.1%	6	42.9%
Total, de horarios desglosados	6,446	3,725	57.8%	2,721	42.2%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Organización con base en la Plantilla de Personal con Distribución por Función, Género, Materia y Horario, Qna. 09/2026, proporcionada por la Dirección de Personal, Subdirección de Nómina, mediante comunicación institucional de 8 de junio de 2026.

Nota: El total de 6,446 corresponde exclusivamente a las categorías horarias mostradas en el cuadro y, por ello, no debe interpretarse como el total de la plantilla institucional (6,469). Se conservan sin modificación los valores originales de cada categoría.



Respecto de la accesibilidad física de los inmuebles, se identifica que el Poder Judicial del Estado de México cuenta con instrumentos y acciones orientadas a eliminar barreras físicas, arquitectónicas y de comunicación. El Plan de Accesibilidad institucional contempla criterios e indicadores sobre accesos, rampas, circulación interior, sanitarios, cabinas y acceso a elevadores, escaleras, salas de audiencia, auditorios, salas de lactancia, cajones de estacionamiento, guías podotáctiles, mobiliario ergonómico, mesas de altura variable, soporte lumbar, reposapiés y señalización visual, táctil y audible. Desde la perspectiva de cultura institucional, esta infraestructura no debe observarse como un elemento accesorio, sino como condición material para el ejercicio del derecho al trabajo digno y del derecho de acceso a la justicia en igualdad de condiciones.

Los insumos institucionales en materia de accesibilidad refieren la existencia de ajustes razonables en rampas, cajones de estacionamiento, sanitarios, salas de audiencia, elevadores y plataformas para personas con discapacidad; la asignación de escritorios con ajustes razonables; la disponibilidad de sillas de ruedas en accesos principales para personas visitantes con discapacidad, personas embarazadas y personas adultas mayores; así como el préstamo de sillas de ruedas a personas servidoras públicas judiciales y sus familiares, aunque estos indicadores no se encuentran desagregados por sexo, su impacto debe interpretarse con enfoque interseccional, ya que benefician a mujeres y hombres con discapacidad, a personas gestantes, a personas adultas mayores y a personas usuarias internas y externas que requieren condiciones de movilidad, trato digno y accesibilidad.

En el entorno e infraestructura laboral actual, también resultan relevantes los servicios generales y de mantenimiento que garanticen la continuidad de la operación judicial. Los insumos institucionales reportan la gestión de servicios fijos como energía eléctrica, agua potable, telefonía convencional e internet; limpieza integral, desazolve, servicio postal y paquetería; supervisión contractual de servicios especializados; y atención de incidencias relacionadas con mantenimiento, conservación y operación de inmuebles. Este componente permite reconocer que el clima laboral y la cultura institucional no se agotan en acciones de sensibilización, sino que dependen de condiciones físicas y operativas mínimas que permitan a mujeres y hombres desarrollar sus funciones en espacios seguros, funcionales, accesibles y saludables.

Dimensión	Indicadores o acciones institucionales	Vinculación a la cultura institucional
Accesibilidad física	Accesos, rampas, circulación interior, sanitarios, elevadores, escaleras, salas de audiencia, auditorios y cajones de estacionamiento.	Condiciona la movilidad y permanencia de mujeres y hombres; adquiere especial relevancia para personas con discapacidad, mujeres embarazadas y personas adultas mayores.
Mobiliario y ajustes razonables	Escritorios con ajustes razonables, mesa de altura variable, soporte lumbar, reposapiés y préstamo de sillas de ruedas.	Favorece el desempeño laboral digno, la prevención de riesgos físicos y la inclusión de personas con movilidad reducida o necesidades ergonómicas.
Señalización de protección civil	Señalización visual, táctil y audible; señales de alto contraste, alto relieve y criterios de rutas accesibles.	Fortalece la seguridad ocupacional y la evacuación incluyente en beneficio del personal y de las personas usuarias de los servicios de justicia.
Infraestructura operativa	Servicios fijos, limpieza, mantenimiento, internet, telefonía, reparaciones de elevadores, aire acondicionado, plantas de emergencia y sistemas hidroneumáticos.	Sostiene la continuidad operativa, la salud laboral y la capacidad institucional de atención en áreas jurisdiccionales y administrativas.

Fuente: Elaboración de la Dirección de Organización con base en el Plan de Accesibilidad institucional (2022), el Oficio 3013203000/594/2023, las acciones institucionales para personas con discapacidad (2024) y el Proyecto de Informe Anual de Labores 2025-2026, versión 02, referidos en la bibliografía del documento base.

A partir de lo anterior, el diagnóstico institucional se robustece al incorporar una lectura integrada entre composición por sexo, distribución jerárquica, carga de trabajo, capacidad operativa, horarios, accesibilidad e infraestructura laboral. Esta articulación permite identificar que la igualdad sustantiva no solo exige ampliar la participación de las mujeres en espacios de decisión, sino también garantizar que la organización del trabajo, la intensidad de las cargas, las condiciones físicas de los inmuebles, los apoyos de accesibilidad, la corresponsabilidad y las medidas de salud laboral no generen impactos diferenciados ni barreras indirectas para el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas judiciales.

Recapitulando, para dimensionar el panorama interno de la Institución frente al contexto poblacional de la entidad, la composición de la plantilla institucional es mayoritariamente femenina. Conforme a la base de personal empleada en este diagnóstico, el universo total asciende a 6,469 personas servidoras públicas, correspondiendo a 3,735 mujeres (57.7%) y 2,734 hombres (42.3%). Esta distribución confirma la relevancia de incorporar el enfoque de igualdad sustantiva en la organización del trabajo y en las políticas institucionales.

Si bien esta totalidad representa el grueso del personal operativo, administrativo y jurisdiccional que sostiene el funcionamiento institucional, resulta metodológicamente indispensable realizar un análisis demográfico focalizado en las estructuras de mando para evaluar la distribución del poder. Al examinar un universo representativo de 718 plazas correspondientes a los puestos de toma de decisiones, se observa que el 42.2% de estos cargos (303 plazas) son ocupados por mujeres, frente a un 57.8% (415 plazas) ocupados por hombres. Al desglosar esta conformación, los datos reflejan avances sumamente destacables, pero también revelan áreas de oportunidad que justifican nuevas acciones afirmativas.



En el nivel de Mando Superior, conformado por 492 personas del servicio público, la presencia femenina alcanza un sólido 44.9 por ciento. Dentro de este estrato, el avance hacia la igualdad sustantiva es especialmente notorio y ejemplar en el máximo nivel de impartición de justicia, por una parte, las Magistraturas de un total de 69 magistraturas registradas (incluyendo Salas, Órgano de Administración Judicial y Tribunal de Disciplina), 34 son ocupadas por mujeres y 35 por hombres, esto evidencia una paridad casi exacta y demuestra un avance tangible en la ruptura de los históricos "techos de cristal" en las más altas esferas de decisión judicial; por otra parte, respecto a la función jurisdiccional de primera línea, la Institución cuenta con 403 personas juzgadoras, de las cuales 178 son juezas y 225 son jueces, en términos estadísticos, esta conformación se traduce en un 44.17% de participación femenina en la titularidad de los juzgados. Al someter esta métrica a un escrutinio comparativo frente a los resultados publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)² los cuales sitúan la media nacional de juezas en tribunales locales en un 44.8%, se comprueba que la Institución opera en estricta sincronía con el estándar del país. Lograr y sostener este nivel de representación equitativa (con una variación menor a un punto porcentual respecto a la media nacional) en la entidad federativa más poblada, compleja y con mayor carga litigiosa de la República, no solo representa un indicador estadístico sumamente competitivo, sino que evidencia de manera irrefutable la materialización y el éxito estructural de las políticas de igualdad de oportunidades.

A su vez, al analizar el estrato de los Mandos Medios, el cual agrupa áreas administrativas fundamentales como las direcciones de área, subdirecciones y jefaturas de departamento, el diagnóstico identifica un reto latente en materia de brecha de género, de las 226 personas del servicio público que integran este nivel, únicamente el 36.2 por ciento son mujeres, en marcado contraste con el 63.8 por ciento de hombres que ocupan dichas titularidades. Esta radiografía institucional confirma que, si bien el Poder Judicial del Estado de México ha logrado democratizar exitosamente el acceso a sus más altos cargos jurisdiccionales, resulta imperativo impulsar políticas de ascenso, desarrollo de liderazgo y mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar, lo anterior, con el objetivo estratégico de cerrar las brechas de representación persistentes en la estructura administrativa y garantizar que la igualdad de oportunidades sea una realidad transversal en absolutamente todos los niveles.

En este escenario, la excelencia en la función administrativa y jurisdiccional depende, entre otras cosas, de una profunda reingeniería de la cultura institucional basada en la premisa de que garantizar el respeto, la equidad, la salud organizacional y el desarrollo humano de las y los servidores públicos es la condición base e indispensable para ofrecer una justicia de calidad, cercana y accesible a la ciudadanía. La transversalidad hacia una cultura de igualdad y derechos humanos se fundamenta en un mandato que desprende de un robusto bloque de constitucionalidad y convencionalidad. A nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y en vigor desde el 3 de septiembre de 1981 —firmada por México en 1980 y ratificada el 23 de marzo de 1981—, junto con la Convención de Belém do Pará y la Plataforma de Acción de Beijing, obligan a las instituciones a eliminar cualquier barrera estructural que impida el acceso equitativo a la justicia y el desarrollo laboral pleno de las mujeres. En el ámbito nacional y estatal, esta voluntad se cristaliza en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, y la normativa local, como la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, que define la cultura institucional como el conjunto de valores y prácticas que deben garantizar la no discriminación.

Si bien existen esfuerzos institucionales encomiables, como capacitaciones de sensibilización en temas de igualdad, inclusión y lenguaje incluyente y no sexista, talleres de eliminación de estereotipos e identificación de prejuicios, difusión de infografías de derechos humanos, igualdad y no discriminación, entre muchas otras, es urgente transitar hacia acciones profundas que modifiquen de raíz los patrones socioculturales, estereotipos y prácticas discriminatorias que perpetúan brechas de desigualdad al interior de los órganos jurisdiccionales, órganos desconcentrados y unidades administrativas, en tal sentido, el Poder Judicial del Estado de México apuesta por una evolución significativa en la construcción de su cultura de igualdad y derechos humanos, lo que inició como una respuesta a reformas legales se ha transformado en una estrategia de gestión del talento humano con enfoque humanista.

Un punto de inflexión en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los Poderes Judiciales locales ha sido la agenda de coordinación impulsada por la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATrib). Esta articulación se actualizó en marzo de 2025 mediante un convenio de colaboración entre la Secretaría de las Mujeres del Gobierno de México y la CONATrib para fortalecer la justicia para las mujeres, transversalizar la perspectiva de género, prevenir y atender las violencias y favorecer el intercambio de información; en julio de 2026, la Secretaría de las Mujeres reportó la continuidad de esta coordinación mediante acciones de capacitación especializada, armonización normativa y seguimiento de políticas públicas.³ En el ámbito del Poder Judicial del Estado de México, la continuidad de esta agenda se refleja, entre otros antecedentes, en haber sido sede del Tercer Encuentro Nacional de Unidades de Género de la CONATrib en diciembre de 2024 y en la actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y de los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación mediante la

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). *Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal (CNIJE) 2025*. <https://www.inegi.org.mx/programas/cnije/2025/>

³ Secretaría de las Mujeres. (2025, 3 de abril). Secretaría de las Mujeres y tribunales locales de todo el país firman convenio para fortalecer la justicia para las mujeres; Secretaría de las Mujeres. (2026, 9 de julio). Secretaría de las Mujeres impulsa coordinación nacional con fiscalías y tribunales para garantizar justicia con perspectiva de género. Gobierno de México.



Circular 98/2025.⁴ Estos referentes permiten ubicar el Programa de Cultura Institucional como un instrumento de consolidación y articulación de esfuerzos institucionales previos, sin sustituir las competencias de las unidades responsables de generar y custodiar la información especializada en la materia.

Es precisamente gracias a esta estructura que el Poder Judicial del Estado de México ha participado exitosamente en procesos de evaluación institucional, obteniendo reconocimientos de excelencia e impacto normativo que consolidan una estrategia bidireccional muy favorable, por un lado, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación reconoce la adopción de prácticas orientadas a la igualdad de oportunidades, la inclusión, el desarrollo paritario, la accesibilidad y el combate frontal a cualquier forma de sesgo, acoso o discriminación, por otro lado, en materia de identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial, el Poder Judicial del Estado de México ha desplegado mecanismos clínicos y administrativos orientados a monitorear el clima laboral, evaluar el desgaste ocupacional y mitigar actos de violencia.

En materia de prevención de riesgos psicosociales, se han desplegado mecanismos administrativos, en este rubro, la responsabilidad operativa recae en la Subdirección de Seguridad e Higiene, la cual, a través del Departamento de Apoyo y Acompañamiento Emocional, brinda atención directa al personal operando conforme a los lineamientos y protocolo de atención establecidos⁵, no obstante, si bien esta instancia provee un valioso servicio de contención se logra identificar que la estrategia para la atención de riesgos psicosociales continúa presentándose de manera desarticulada, por lo que resulta imperativo unificar estas acciones de contención emocional con el resto de las políticas de igualdad; por lo anterior, resulta imperativo unificar y sistematizar las acciones de acompañamiento emocional con el resto de las demás políticas institucionales, con el firme propósito de promover un entorno organizacional favorable, armónico y verdaderamente integral.

El cumplimiento de estos estándares no constituyó un esfuerzo meramente documental, sino que posibilitó mejoras sustanciales en las condiciones de las personas servidoras públicas, dotándolas de herramientas tangibles para manejar el estrés, optimizar la convivencia diaria y promover un trato mucho más digno y eficiente. Entre los logros que materializan estas políticas se han implementado y cuantificado acciones clave de corresponsabilidad que abonan directamente a la conciliación de la vida laboral y familiar, muestra de ello es el otorgamiento de licencias de paternidad a 172 servidores públicos por el periodo comprendido de 2023 a 2025, fomentando así la participación activa de los hombres en las labores de cuidado; de igual forma, mediante el programa de apoyos económicos para guarderías, se ha beneficiado durante las últimas tres convocatorias (2023-2026) a un total de 296 personas servidoras públicas, garantizando el cuidado de 305 de sus hijas e hijos; finalmente, en tutela irrestricta de los derechos reproductivos y el ejercicio de una maternidad digna, la Institución ha logrado la habilitación de 19 salas de lactancia durante los años 2023, 2024 y 2025, distribuidas estratégicamente en diversos inmuebles jurisdiccionales para garantizar espacios salubres, privados y accesibles.

En suma, esta sinergia generada por los instrumentos normativos, asegura que el Poder Judicial del Estado de México mantenga y fortalezca de manera institucional el derecho humano de su personal a un trabajo digno, mentalmente seguro y libre de violencias estructurales, como un pilar para su efectivo funcionamiento.

De manera complementaria, este firme compromiso ha derivado en la aplicación de protocolos de actuación con un estricto enfoque de género y derechos humanos. Como punto de partida, el Poder Judicial del Estado de México ha asumido como propios los más altos estándares garantistas mediante la adopción y aplicación de los Protocolos de Actuación emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Su implementación transversal ha permitido establecer directrices específicas para la atención de grupos en situación de vulnerabilidad, abarcando la tutela de personas migrantes y sujetas a protección internacional, la garantía de ajustes razonables para personas con discapacidad, el respeto a los sistemas normativos de comunidades y pueblos indígenas, así como la aplicación de criterios libres de estigmas sobre orientación sexual e identidad de género.

A la par, y con el propósito fundamental de aterrizar los más altos estándares de derechos humanos a su propia realidad jurisdiccional, la Institución ha adoptado y aplicado rigurosamente los Protocolos y metodologías especializadas para juzgar con perspectiva de género emitidos a nivel nacional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, abarcando materias clave como la familiar, penal y laboral; la aplicación armónica de estas herramientas ha dotado a quienes imparten justicia de metodologías claras para identificar, prevenir y neutralizar asimetrías de poder, erradicar estereotipos en las sentencias y asegurar una justicia genuinamente equitativa, destacando, en la práctica cotidiana, los siguientes instrumentos:

1. Manuales para juzgar con perspectiva de género en materia familiar: Son herramientas dirigidas a juezas y jueces de lo familiar para que al resolver divorcios, juicios de guarda y custodia, pensiones alimenticias o casos de violencia intrafamiliar, apliquen metodologías que identifiquen quién tiene la carga de los cuidados no remunerados, detecten asimetrías de poder económico entre las partes y protejan el interés superior de las infancias sin basarse en estereotipos (como asumir que la madre siempre debe quedarse en casa).

⁴ Poder Judicial del Estado de México. (2024). Tercer Encuentro Nacional de Unidades de Género de la CONATrib, Revista Yo por la Justicia, octubre-diciembre 2024; y Poder Judicial del Estado de México. (2025). Circular 98/2025, actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y de los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁵ Poder Judicial del Estado de México. (s. f.). Circular 72. <https://gestion.piedomex.gob.mx/gestion2/WebAvisos/445-CIRCULAR72.pdf>



2. Manuales para juzgar con perspectiva de género en materia penal: Están diseñados para guiar a los operadores jurídicos en el análisis de delitos basados en el género (como feminicidios, violencia sexual o violencia familiar), su objetivo principal es evitar la revictimización, asegurar que no se culpe a la víctima por su vestimenta, comportamiento o estilo de vida, y garantizar que las pruebas se valoren sin prejuicios machistas.
3. Manuales para juzgar con perspectiva de género en materia laboral: Se enfocan en instruir a los tribunales laborales para identificar y sancionar actos de discriminación en el trabajo, ayudan a los juzgadores a detectar "techos de cristal", brechas salariales por género, despidos injustificados motivados por embarazo o maternidad, y casos de acoso u hostigamiento sexual y laboral.

Bajo una visión prospectiva, el presente diagnóstico identifica una coyuntura estratégica para que el Poder Judicial del Estado de México trascienda en el cumplimiento normativo y consolide una cultura institucional de vanguardia, fortalecida por la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México y las dinámicas cotidianas que aún albergan sesgos inconscientes y micro-violencias.

Superar estas barreras exige la implementación de acciones de corresponsabilidad que permitan a las mujeres desarrollar una vida laboral en constante ascenso, sin que esta se vea frenada por responsabilidades personales, familiares o de cuidado. De igual forma, resulta fundamental incidir en la promoción de una paternidad responsable; esto garantiza que el peso de las cargas familiares no recaiga exclusivamente en las mujeres, sensibilizando y concientizando a los hombres sobre la importancia de ejercer un rol activo y corresponsable en sus hogares.

En estrecha vinculación con lo anterior, el diagnóstico visibiliza como un reto ineludible la sostenibilidad emocional de las y los operadores jurídicos frente al síndrome de desgaste profesional crónico, derivado de la exposición constante a la violencia social, toda vez que los valores de esta Institución apuestan firmemente por el cuidado de la salud física y socioemocional de su personal, resultando imposible ignorar que la efectiva impartición de justicia está íntimamente ligada al bienestar de las personas del servicio público que se enfrentan a este desgaste, por tanto, las líneas de acción deben considerar desde el fortalecimiento de los mecanismos de autocuidado, hasta la reingeniería administrativa basada en el mérito, posicionando la igualdad sustantiva no como un accesorio ético, sino como el eje motor y la garantía de excelencia en la impartición de justicia para la ciudadanía mexicana.

Conclusión

Derivado del análisis integral anterior, resulta hoy imperativo conjuntar y sistematizar todos estos valiosos esfuerzos en un solo documento rector que no solo declare, sino que materialice de manera inamovible los valores que el Poder Judicial del Estado de México busca aplicar al interior de sus estructuras; la consolidación de esta cultura organizacional debe partir, inexcusablemente, del reconocimiento profundo del personal en su dimensión humana y en sus diversas realidades particulares. Resulta vital visibilizar y comprender las necesidades de quienes integran la Institución, mujeres y hombres, personas casadas o solteras, y, de manera muy especial, de quienes asumen innegables responsabilidades parentales y de cuidados familiares.

Al reconocer que el espacio laboral es el entorno físico y social donde el talento humano transcurre al menos una tercera parte de su día a día, se vuelve una exigencia institucional ineludible garantizar un ambiente de trabajo armónico, agradable y estrictamente libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

Finalmente, plasmar este compromiso en un programa institucional estructurado es la vía más elocuente y efectiva para demostrar que cada trabajadora y trabajador es genuinamente valorado como persona, dejando en claro que, para el Poder Judicial del Estado de México, el bienestar integral, la salud emocional y la dignidad de su personal no son un tema secundario, sino el pilar fundamental y la mayor de sus prioridades.

Marco Jurídico

INTERNACIONAL

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer.
 - Primera Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer.
 - Segunda Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
 - Tercera Conferencia Mundial de la Mujer.
 - Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.
 - Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Relatoría Especial sobre Violencia contra la Mujer: sus causas y consecuencias.
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). 108ª Reunión.



- Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 100ª Reunión 2011.
- La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).
- Recomendaciones generales y específicas del Comité de Expertas de la CEDAW.
 - Recomendación general n°13.
 - Recomendación general n°23.
 - Recomendación general n°25.
 - Recomendación general n°27.
 - Recomendación general n°28.
 - Recomendación general n°29.
- Informes de México ante el Comité CEDAW.
 - Décimo informe periódico de México, 2025.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José".
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio 190 de la OIT.
- Convenio 111 de la OIT.
- Convenio 156 de la OIT.
- Convenio 155 de la OIT.
- Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al estado mexicano.
 - Primer Informe Hemisférico de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém Do Pará, 2008.
 - Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem Do Pará, 2012.
- Recomendaciones generales y específicas al Gobierno de México por parte del MESECVI. "Respuestas al Cuestionario/Informe de País/Observaciones de la Autoridad Nacional Competente (ANC)", 2006.
 - Vigésima Reunión del Comité de Expertas 2023.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible u Objetivos Globales, también conocidos como Agenda 2030.

Y las demás aplicables.

NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Salud.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Víctimas.
- Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, de la Administración Pública Federal.
- Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030.

Y las demás aplicables.

ESTATAL

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Acto de discriminación en el Estado de México.



- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México.
- Reglamento de la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México. Ley para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, con Participación Ciudadana del Estado de México.
- Plan de Desarrollo del Estado de México 2023-2029.
- Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el día 1° de diciembre de 2025.
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México.

Y las demás aplicables.

INSTITUCIONAL

- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México.
- Reglamento Interior del Órgano de Administración Judicial del Poder Judicial del Estado de México.
- Reglamento Interior del Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de México.
- Reglamento Interior del Tribunal Superior de Justicia y de su Presidencia.
- Plan de Desarrollo del Poder Judicial del Estado de México 2025 – 2027.
- Circular No. 08/2012 Ampliar el Plazo de las Licencias de Paternidad para Servidores Públicos del Poder Judicial del Estado de México.
- Circular No. 26/2015 Cinco Días de Asueto al Año, Adicionales a los Períodos Vacacionales Legalmente Establecidos, para la Atención de Asuntos Familiares.
- Circular No. 98/2025 actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México; y se emite el Mecanismo para la Prevención y Atención de Conductas por Violencia Laboral y/o Discriminación y de Situaciones que Vulneran la Conciliación Laboral, Personal y Familiar dentro del Poder Judicial del Estado de México.
- Política de Integridad de Poder Judicial del Estado de México de fecha 14 de noviembre de 2022, Circular 79/2022.
- Circular No. 79/2019 Código de Ética del Poder Judicial del Estado de México.
- Circular No. 20/2018 Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de México.

Y las demás aplicables.

Objetivos

General

Consolidar una cultura institucional basada en la igualdad sustantiva, la perspectiva de género y la no discriminación, mediante la implementación transversal de políticas, mecanismos y prácticas organizacionales que fortalezcan el entorno laboral, promuevan la corresponsabilidad, la salud integral y la prevención de la violencia, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la excelencia en la prestación del servicio público.

Específicos

- Integrar la perspectiva de igualdad sustantiva en los procesos administrativos, de profesionalización y gestión del talento humano del Poder Judicial.
- Implementar acciones institucionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar del personal judicial.
- Promover entornos laborales saludables mediante políticas preventivas de bienestar físico, emocional y organizacional.
- Fortalecer mecanismos institucionales de prevención, atención y sanción de la violencia y la discriminación, bajo un enfoque de derechos humanos.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

Pilar 1. Cultura Organizacional y Entorno Laboral



El Pilar Cultura Organizacional y Entorno Laboral tiene como finalidad fortalecer los componentes organizacionales que inciden en el desempeño institucional del Poder Judicial del Estado de México, particularmente en materia de administración, desarrollo del personal, escalafón, evaluación y profesionalización, incorporando la igualdad sustantiva, la perspectiva de género y la no discriminación en la gestión institucional.

Desde esta perspectiva, la cultura organizacional se expresa en prácticas administrativas y mecanismos de gestión que deben sustentarse en criterios objetivos, transparentes y verificables, orientados al mérito, la legalidad y el profesionalismo, como base para la mejora continua del entorno institucional.

El citado Pilar orienta el fortalecimiento de los valores institucionales, los procesos laborales y las prácticas organizacionales que inciden en el funcionamiento cotidiano del Poder Judicial del Estado de México, promoviendo integridad, igualdad sustantiva, no discriminación, transparencia y mejora continua del ambiente institucional.

Objetivo: Fortalecer la cultura organizacional y el entorno laboral del Poder Judicial del Estado de México, mediante la promoción de valores institucionales, la implementación de procesos laborales objetivos y transparentes, el impulso al mérito y la evaluación sistemática del ambiente institucional, con el propósito de promover integridad, igualdad sustantiva, no discriminación y un clima organizacional orientado a la mejora continua.

Estrategia 1. Desarrollo de la cultura institucional, igualdad y profesionalización

Líneas de acción

- 1.1 Implementar programas de inducción institucional y cursos en ética pública, igualdad sustantiva, no discriminación y cultura organizacional.
- 1.2 Revisar y actualizar lineamientos internos para alinearlos con principios de igualdad sustantiva.
- 1.3 Incorporar criterios de igualdad en evaluaciones de desempeño y procesos de desarrollo profesional.
- 1.4 Incorporar la perspectiva de igualdad sustantiva en los diversos planes, programas y proyectos aplicables.

Estrategia 2. Transparencia, mérito e idoneidad en las relaciones laborales

Líneas de acción

- 2.1. Mejorar los procesos de ingreso, escalafón y promoción mediante convocatorias públicas, criterios objetivos previamente definidos, documentación verificable y mecanismos de supervisión institucional, promoviendo condiciones igualitarias entre mujeres y hombres y procedimientos libres de estereotipos de género.
- 2.2. Revisar y armonizar perfiles de puesto, manuales de funciones y evaluaciones de desempeño para incorporar perspectiva de igualdad sustantiva, criterios objetivos y lenguaje incluyente.
- 2.3. Aplicar evaluaciones psicológicas, como herramienta de preselección que permite identificar rasgos de personalidad, competencias, habilidades, valores y actitudes necesarias para el desempeño del puesto, es decir, bajo criterios estandarizados, documentados y no discriminatorios.
- 2.4. Implementar mecanismos institucionales de reconocimiento al mérito y al desempeño, así como esquemas estructurados para los procesos de retiro y transición laboral, orientados a fortalecer la identidad institucional, promover el sentido de pertenencia y reconocido dentro de un entorno laboral digno y favorable para su desarrollo.
- 2.5. Incorporar mecanismos de transparencia activa en los procesos de ingreso, promoción y evaluación, conforme a la normatividad aplicable.

Estrategia 3. Evaluación y mejora continua del entorno organizacional

Líneas de acción

- 3.1. Implementar mecanismos periódicos de evaluación del clima organizacional e indicadores asociados, incluyendo rotación y ausentismo, para contar con información sistemática del entorno laboral.
- 3.2. Realizar análisis y seguimiento de los resultados que brinden los indicadores de desempeño, con el fin de que sirva de herramienta para la toma de decisiones e incorporar mejoras.

Estrategia 4. Fortalecimiento de la comunicación institucional y organizacional

Líneas de acción

- 4.1. Implementar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a directivos, mandos medios y operativos en materia de comunicación institucional asertiva, liderazgos y gestión administrativa.



- 4.2. Diseñar e implementar estrategias permanentes de difusión interna sobre perspectiva de género, igualdad sustantiva y no discriminación, mediante los canales institucionales oficiales.
- 4.3. Difundir los mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia, a través de los canales institucionales disponibles, tales como Intranet institucional, correo electrónico, redes sociales institucionales, medios impresos y tótems, según corresponda.

Indicadores de seguimiento y evaluación Cultural Organizacional y Entorno Laboral

No.	Estrategia	Nombre del Indicador
1	Desarrollo de la cultura institucional, igualdad y profesionalización.	Índice de percepción de igualdad de oportunidades laborales.
2	Transparencia, mérito e idoneidad en las relaciones laborales.	Porcentaje de puestos de mando medio y superior ocupados por mujeres.
3	Evaluación y mejora continua del entorno organizacional.	Tasa anual de rotación del personal del Poder Judicial del Estado de México.

Pilar 2. Corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres

El Poder Judicial del Estado de México incorpora el Pilar de Corresponsabilidad como parte de su compromiso con la igualdad sustantiva, la no discriminación y la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral, promoviendo condiciones que favorezcan el equilibrio entre responsabilidades laborales, familiares y personales; considerando que este enfoque reconoce que la distribución histórica de tareas de cuidado ha generado impactos diferenciados en el acceso, permanencia y desarrollo profesional.

En términos normativos, su fundamento se encuentra en los artículos 17 fracciones I, VIII y VIII Bis, y 38 de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, así como en el artículo 30 de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, que establecen la obligación de promover condiciones que favorezcan la conciliación y eliminen prácticas discriminatorias indirectas, contribuyendo a la reducción de brechas estructurales y al fortalecimiento del clima organizacional.

Objetivo: Promover una distribución equitativa y funcional de las responsabilidades laborales, familiares y personales entre las y los servidores públicos, contribuyendo al equilibrio vida-trabajo.

Estrategia 1. Promoción de medidas institucionales que favorezcan al personal en el cumplimiento de las responsabilidades y roles laborales, familiares y de cuidados, contribuyendo a la igualdad sustantiva, la eliminación de brechas de género y el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional.

Líneas de acción

- 1.1 Diseñar e implementar capacitación y sensibilización al personal en general que promuevan la participación activa y corresponsable de los hombres en las responsabilidades de cuidado y tareas parentales.
- 1.2 Establecer, adoptar e institucionalizar lineamientos y/o políticas internas que promuevan la corresponsabilidad.
- 1.3 Implementar procesos de capacitación dirigidos a mandos medios y superiores para fortalecer sus competencias en la gestión de equipos con enfoque de conciliación, igualdad sustantiva y corresponsabilidad.
- 1.4 Implementar políticas que identifiquen y distribuyan las cargas laborales entre el personal de la Institución.
- 1.5 Considerar las situaciones particulares del personal del servicio público judicial tales como sexo, género, domicilio de residencia, responsabilidades parentales y/o de cuidados en general, al momento de realizar una redistribución del personal de acuerdo a las cargas de trabajo.
- 1.6 Fortalecer e incorporar disposiciones específicas en materia de responsabilidades parentales y de cuidado dentro de los lineamientos y políticas, bajo criterios de igualdad sustantiva y no discriminación.

Estrategia 2. Fortalecimiento de las competencias del personal judicial mediante un esquema de capacitación continua, que garantice el acceso en igualdad de circunstancias y oportunidades de promoción y desarrollo profesional.



Líneas de acción

- 2.1. Ofertar de manera permanente capacitación que fortalezcan habilidades técnicas, profesionales y de gestión del personal del servicio público judicial.
- 2.2. Gestionar y promover el acceso a estudios de nivel superior con reconocimiento oficial, preferentemente bajo esquemas gratuitos o de apoyo institucional, dirigidos a las y los servidores públicos.
- 2.3. Implementar, desarrollar, contratar o mantener estrategias y/o plataformas tecnológicas que amplíen el acceso a la oferta formativa institucional, facilitando modalidades flexibles y reduciendo traslados innecesarios.
- 2.4. Implementar un mecanismo periódico de análisis estadístico sobre la participación en los procesos de capacitación, con información desagregada por sexo, categoría, adscripción y demás variables relevantes, a efecto de verificar que mujeres y hombres accedan en condiciones de igualdad.

Estrategia 3. Establecimiento y formalización de convenios de colaboración con establecimientos comerciales e instituciones de los sectores público y privado, a fin de gestionar beneficios y descuentos preferenciales para las y los servidores públicos, que contribuyan a su bienestar y calidad de vida.

Líneas de acción

- 3.1. Gestionar y desarrollar apoyos institucionales complementarios tales como prestaciones, bienes o servicios que fortalezcan la atención de responsabilidades familiares y personales del personal, en congruencia con la política de corresponsabilidad institucional.
- 3.2. Diseñar e implementar acciones afirmativas dirigidas al personal de la Institución, con el propósito de reducir brechas estructurales y facilitar el cumplimiento equilibrado de sus responsabilidades familiares y personales.

Estrategia 4. Generación de información estadística desagregada que permita identificar variables sociodemográficas relevantes del personal (rango de edad, sexo, autoidentificación como persona indígena, afromexicana o afrodescendiente, condición de discapacidad y tipo, nivel de escolaridad, así como responsabilidades de cuidado [hijas, hijos u otras personas dependientes]) a fin de detectar necesidades específicas en materia de corresponsabilidad.

Líneas de acción

- 4.1. Diseñar, aplicar y evaluar instrumentos diagnósticos, como cuestionarios sobre uso del tiempo, que permitan conocer la distribución de las cargas laborales, familiares y personales del personal judicial, como insumo para la toma de decisiones y el ajuste de las políticas institucionales.
- 4.2. Analizar periódicamente la información derivada de los diagnósticos, con la finalidad de identificar brechas, necesidades diferenciadas y el impacto de las acciones implementadas.

Indicadores de seguimiento y evaluación Corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres

No.	Estrategia	Nombre del Indicador
1	Establecimiento, adopción e institucionalización de lineamientos y/o políticas internas que promuevan la corresponsabilidad, a fin de garantizar una distribución equitativa y funcional de las responsabilidades laborales, familiares y personales entre las y los servidores públicos, contribuyendo al equilibrio vida-trabajo.	Porcentaje de mandos medios y superiores capacitados en gestión con enfoque de conciliación laboral, personal y familiar.
2		Tasa de variación de licencias otorgadas a hombres servidores públicos que hacen uso de permisos de paternidad o cuidados con respecto del año inmediato anterior.
3		Tasa de personal judicial reubicado.
4	Gestión, formalización e implementación de bienes, servicios, prestaciones y/o acciones afirmativas dirigidas a las personas servidoras públicas, orientadas a facilitar el cumplimiento equilibrado de sus responsabilidades laborales, familiares y personales.	Porcentaje de colaboradores inscritos en el Sistema de Previsión Social.
5	Implementación de procesos sistemáticos de generación y análisis estadístico sobre el uso del tiempo del personal de la Institución, con el propósito de evaluar el impacto de las acciones en materia de corresponsabilidad previstas en el Programa e identificar posibles brechas de género.	Porcentaje de instrumentos diagnósticos aplicados para la identificación de cargas laborales, familiares y personales con respecto de los programados.



Pilar 3. Salud Integral y Autocuidado Laboral

Dicho pilar, responde a una obligación jurídica y estratégica orientada a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad sustantiva, la dignidad humana y el bienestar integral del personal; tanto la Ley General como la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades del Estado de México, establecen que la igualdad en el ámbito laboral no se limita al acceso al empleo, sino que comprende las condiciones en que éste se desarrolla, lo que implica adoptar medidas que prevengan prácticas discriminatorias y factores organizacionales que afecten de manera diferenciada la salud física y emocional de mujeres y hombres.

De manera complementaria, el Plan de Desarrollo del Poder Judicial 2025–2027 reconoce que el fortalecimiento del talento humano y la mejora del entorno laboral son elementos estratégicos para la calidad del servicio público de impartición de justicia.

El Pilar se orienta a fortalecer las condiciones organizacionales y las prácticas institucionales que promuevan el bienestar físico, emocional y psicosocial del personal del Poder Judicial del Estado de México, mediante un enfoque preventivo y de corresponsabilidad entre la institución y las personas servidoras públicas. Reconoce que la calidad del servicio judicial depende de entornos laborales saludables, condiciones físicas adecuadas, liderazgo preventivo y hábitos personales de autocuidado acompañados institucionalmente.

Objetivo: Promover la salud física, emocional y psicosocial del personal del Poder Judicial del Estado de México, mediante la identificación y prevención de factores de riesgo organizacional, la mejora sistemática de las condiciones laborales y la promoción de prácticas institucionales y personales orientados al autocuidado y al bienestar integral.

Estrategia 1. Prevención y gestión institucional de riesgos psicosociales**Líneas de acción**

- 1.1 Implementar evaluaciones periódicas para identificar factores organizacionales que incidan en la salud psicosocial del personal y establecer medidas de mejora institucional.
- 1.2 Elaborar reportes técnicos anuales con recomendaciones preventivas derivadas del diagnóstico organizacional.
- 1.3 Desarrollar capacitaciones orientadas a la prevención del desgaste laboral y promoción del autocuidado.

Estrategia 2. Fortalecimiento de las condiciones físicas y organizativas de trabajo**Líneas de acción**

- 2.1. Realizar evaluaciones ergonómicas de los espacios laborales y adecuar mobiliario y condiciones físicas cuando se requiera.
- 2.2. Implementar medidas de accesibilidad en espacios, mobiliario e instalaciones institucionales, así como ajustes razonables para personas con discapacidad cuando se requiera, a fin de favorecer el acceso, desplazamiento, permanencia y uso adecuado por parte de personas con discapacidad, personas gestantes y personal con condiciones médicas acreditadas.
- 2.3. Garantizar disponibilidad de servicios básicos de atención primaria y primeros auxilios en instalaciones judiciales.

Estrategia 3. Promoción de la salud física y prevención de enfermedades**Líneas de acción**

- 3.1. Coordinar jornadas médicas preventivas y campañas de detección oportuna de enfermedades crónicas.
- 3.2. Facilitar el acceso a servicios médicos institucionales en coordinación con instancias competentes.
- 3.3. Desarrollar esquemas de apoyo orientados a promover la alimentación saludable y el bienestar físico del personal.
- 3.4. Implementar estrategias informativas sobre hábitos saludables y prevención de enfermedades.

Estrategia 4. Acompañamiento psicoemocional y cultura de autocuidado, orientada a fortalecer el bienestar emocional y la corresponsabilidad institucional.**Líneas de acción**

- 4.1. Evaluar el funcionamiento del mecanismo existente de orientación y acompañamiento psicoemocional para el personal y, en su caso, fortalecerlo o ajustarlo conforme a las necesidades identificadas.
- 4.2. Realizar un análisis previo sobre las necesidades de atención psicoemocional del personal y, con base en sus resultados, definir rutas de canalización a servicios especializados cuando se detecten afectaciones emocionales relevantes.



- 4.3. Celebrar convenios de colaboración con instituciones públicas o privadas que amplíen opciones de atención y bienestar para el personal.

Indicadores de seguimiento y evaluación Salud Integral y Autocuidado Laboral

No.	Estrategia	Nombre del Indicador
1	Prevención y gestión institucional de riesgos psicosociales.	Porcentaje de personal del Poder Judicial capacitado en materia de riesgos psicosociales.
2	Fortalecimiento de las condiciones físicas y organizativas de trabajo.	Porcentaje de solicitudes de ajustes razonables en espacios, mobiliario y equipamiento institucional atendidas.
3	Promoción de la salud física y prevención de enfermedades.	Porcentaje de personal participante en jornadas de detección oportuna de enfermedades crónicas.
4	Acompañamiento psicoemocional y cultura de autocuidado corresponsable, orientada a fortalecer el bienestar emocional y la corresponsabilidad institucional.	Porcentaje de colaboradores que participan en orientaciones y acompañamientos psicoemocionales.

Pilar 4. Cero Tolerancia a la Violencia y la Discriminación

La incorporación de este pilar en el presente instrumento programático responde al compromiso del Poder Judicial del Estado de México de consolidar una política institucional firme, preventiva y correctiva que erradique toda conducta que vulnere la dignidad, integridad y esfera jurídica de las personas servidoras públicas, con lo que se busca consolidar entornos laborales seguros, respetuosos e incluyentes, sustentados en la igualdad sustantiva y en el derecho a una vida libre de violencia, evitando la normalización o tolerancia de prácticas contrarias a los derechos humanos.

Por lo que para efectos del presente pilar, la violencia se entiende en un sentido que comprende la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual, la violencia institucional, la violencia simbólica y cultural, la discriminación estructural y la violencia psicológica, manifestaciones que pueden expresarse tanto en actos directos como en omisiones o prácticas administrativas que reproduzcan desigualdades y relaciones asimétricas de poder, por lo que el pilar articula acciones orientadas a su prevención, atención, investigación y sanción, fortaleciendo la responsabilidad institucional y la cultura de cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia o discriminación.

Objetivo: Consolidar y fortalecer una política institucional integral de tolerancia cero a la violencia y la discriminación, mediante la adopción, implementación y evaluación de mecanismos eficaces de prevención, atención, investigación y sanción, orientados a garantizar el derecho a una vida libre de violencia y asegurar entornos laborales seguros, dignos y libres de cualquier forma de violencia en el Poder Judicial del Estado de México.

Estrategia 1. Sensibilización y profesionalización judicial en el marco normativo contra la violencia.

Líneas de acción

- 1.1. Instituir capacitación jurisdiccional obligatoria y periódica sobre temas de espacios laborales libres de violencia.
- 1.2. Implementar procesos de certificación especializada en atención y resolución de casos de violencia a personal que atiende órganos disciplinarios o unidades de atención en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Estrategia 2. Armonización normativa y gobernanza judicial para una vida libre de violencia.

Líneas de acción:

- 2.1. Revisar, elaborar y/o adecuar reglamentos, manuales, normas administrativas y protocolos, así como prácticas administrativas institucionales incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.
- 2.2. Fortalecer a las áreas que atienden casos de violencia dotando al personal de herramientas teórico prácticas para prevenir, atender y sancionar la violencia, a fin de especializarlas en la materia.

Estrategia 3. Fortalecimiento de los mecanismos de prevención, atención, investigación y sanción de la violencia en el ámbito judicial.

Líneas de acción:

- 3.1. Establecer u optimizar los mecanismos especializados, imparciales y confidenciales para la recepción y tramitación de quejas y/o denuncias por violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual.



- 3.2. Generar un registro estadístico institucional de los casos de violencia iniciados con las variables de sexo, cargo, área de adscripción, nivel jerárquico y tipo de violencia, para identificar patrones estructurales.
- 3.3. Establecer canales confidenciales de quejas o denuncia.
- 3.4. Reducir los tiempos de atención y resolución de procedimientos disciplinarios relacionados con violencia y discriminación.
- 3.5. Implementar mecanismos permanentes y sistemáticos de difusión de los actos que vulneran los derechos humanos a una vida libre de violencia.
- 3.6. Incorporar de forma obligatoria la formación del personal de primer contacto en casos de violencia para atención sensible y libre de revictimización.

Indicadores de seguimiento y evaluación Cero Tolerancia a la Violencia y a la Discriminación

No.	Estrategia	Nombre del Indicador
1	Fortalecimiento de los mecanismos de prevención, atención, investigación y sanción de la violencia en el ámbito judicial.	Porcentaje de denuncias por conducta de violencia laboral atendidas.
2		Porcentaje de denuncias por presuntas conductas de violencia laboral, discriminación o trato indebido atendidas respecto de las denuncias recibidas.
3		Porcentaje de procedimientos por presuntas conductas de violencia o discriminación concluidos.

Referencias

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). En el Estado de México somos 16 992 418 habitantes: Censo de Población y Vivienda 2020 [Comunicado de prensa núm. 55/21]. <https://www.inegi.org.mx/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal (CNIJE) 2025. <https://www.inegi.org.mx/programas/cnije/2025/>

Poder Judicial del Estado de México. (2022). Plan de Accesibilidad (versión 1.0).

Poder Judicial del Estado de México. (2023). Accesibilidad. Respuesta a transparencia [Oficio 3013203000/594/2023].

Poder Judicial del Estado de México. (2024). Acciones para personas con discapacidad.

Poder Judicial del Estado de México. (2024). Tercer Encuentro Nacional de Unidades de Género de la CONATrib. Yo por la Justicia, octubre-diciembre de 2024.

Poder Judicial del Estado de México. (2025). Circular 98/2025: Actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y de los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Poder Judicial del Estado de México. (2026). BASE_plantilla_09_2026 - Distribución Horarios [Base institucional de plantilla laboral]. Quincena del 1 al 15 de mayo de 2026.

Poder Judicial del Estado de México. (2026). Carga Laboral Cruce Personal [Base de datos institucional]. Periodo de información del 1 de enero al 20 de mayo de 2026.

Poder Judicial del Estado de México. (2026). Proyecto de Informe Anual de Labores 2025-2026 (versión 02).

Poder Judicial del Estado de México. (s. f.). Circular 72. <https://gestion.pjedomex.gob.mx/gestion2/WebAvisos/445-CIRCULAR72.pdf>

Secretaría de las Mujeres. (2025, 3 de abril). Secretaría de las Mujeres y tribunales locales de todo el país firman convenio para fortalecer la justicia para las mujeres. Gobierno de México.

Secretaría de las Mujeres. (2026, 9 de julio). Secretaría de las Mujeres impulsa coordinación nacional con fiscalías y tribunales para garantizar justicia con perspectiva de género. Gobierno de México.

Secretaría General del Consejo Nacional de Población. (2024). Proyecciones de la población de México y de las entidades federativas 2020-2070: Documento metodológico. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conapo/>

