



Mecanismo Institucional para Transversalizar el Enfoque de Género en el Poder Judicial

Fundamentos para un Debate

Jeannette Llaja Villena



Mecanismo Institucional para Transversalizar el Enfoque de Género en el Poder Judicial

Fundamentos para un Debate

Consultora: Jeannette Llaja Villena

Lima, junio de 2015





INDICE

I. El Problema 7

II. La Propuesta 9

III. Marco Jurídico 10

IV. Antecedentes 11

4.1. La posición de articulaciones supranacionales de magistrados y magistradas de las altas cortes 12

4.2. La posición del Sistema Interamericano de Derechos Humanos 14

V. Experiencia Comparada 15

5.1. Sobre la participación de magistradas/os de alta jerarquía 17

5.2. Sobre las instancias que conforman el mecanismo 18

5.3. Sobre el propósito del mecanismo y las Política de Igualdad de Género 20

5.4. Sobre las funciones del mecanismo 23

5.5. Sobre algunos productos relevantes 26

VI. Conclusión 28

29



I. EL PROBLEMA

Las evaluaciones realizadas en el Perú y en la región dan cuenta de la existencia de obstáculos para que las mujeres, en su diversidad, accedan a justicia.

Un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos evidencia “la influencia de un conjunto de valores socioculturales y nociones basadas en la inferioridad de las mujeres, por sus diferencias biológicas y capacidad reproductiva, que afectan negativamente el procesamiento de sus casos dentro de los sistemas judiciales, e influyen en la percepción del problema como no prioritario y perteneciente al ámbito privado”¹. La Comisión señala que “estos patrones socioculturales discriminatorios afectan las actuaciones de los abogados, fiscales, jueces y funcionarios de la administración de la justicia en general, así como de la policía”².

En el Perú, la sociedad civil y el Estado (a través de la Defensoría del Pueblo) han realizado estudios sobre la actuación del sistema de justicia en casos de violaciones a los derechos de las mujeres. En ellos se evidencia que el incumplimiento del deber de debida diligencia al prevenir, investigar y sancionar los casos está relacionado a la situación de discriminación por género que persiste en algunos operadores y operadoras de justicia. Algunas de las investigaciones de la Defensoría del Pueblo son:

¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas. Párrafo 151.

² Ibidem.

Cuadro 1

Informes de la Defensoría del Pueblo sobre la Actuación del Sistema de Justicia en casos de Violencia y Discriminación hacia las Mujeres		
Informe Defensorial 158	La trata de personas en agravio de niños, niñas y adolescentes	2013
Informe de Adjuntía 004-2011-DP/ADM	Violencia sexual en el Perú: Un análisis de casos judiciales	2011
Informe de Adjuntía N° 004-2010/DP-ADM	Feminicidio en el Perú: Estudio de expedientes judiciales.	2010
Informe Defensorial 126	La aplicación de la justicia penal ante casos de violencia sexual perpetrados contra niñas, niños y adolescentes	2007
Informe Defensorial 110	Violencia Familiar: Un análisis desde el derecho penal	2006
Informe Defensorial 95	La Protección Penal frente a la Violencia Familiar en el Perú	2005
Informe Defensorial 61	Violencia Familiar contra la Mujer en el Callao	2001
Informe Defensorial 52	Violencia Sexual contra menores de edad en Arequipa	2000

Las conclusiones y recomendaciones de estos informes dan cuenta de la necesidad de adoptar medidas específicas para que las mujeres puedan hacer efectivo su derecho al acceso a la justicia, y su derecho a la igualdad y no discriminación por razones de género. Una de esas medidas está directamente relacionada con generar mecanismos institucionales para transversalizar el enfoque de género.



II. LA PROPUESTA

Entre las medidas dirigidas para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres se propone la creación de un mecanismo institucional dentro del Poder Judicial, específicamente en la Corte Suprema, que asegure el respeto y garantía del derecho a la igualdad y no discriminación. Esta instancia estaría encargada de la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional así como en la adopción de medidas para garantizar los derechos de las usuarias así como de las mujeres que trabajan en él. En términos orgánicos sería importante que el mecanismo cuente con un órgano político, un órgano técnico y contrapartes en cada Corte Superior del país.

Según, Alda Facio esta instancia debería ser permanente y debería definir *“estrategias que permitan la creación de sistemas de gobierno del Poder Judicial que ayuden a los órganos de mayor jerarquía en el desarrollo de políticas y que al mismo tiempo ostente un rango de poder suficiente como para que tales lineamientos puedan ser ejecutados”*. Además señala esta instancia debería ejercer sus funciones al interior de un sistema integral con funciones de coordinación, monitoreo y evaluación; donde cada sección involucrada ejecute un plan coordinado y monitoreado por esta entidad³.

Por otro lado, y en concordancia con el mecanismo mencionado se propone la aprobación de una política institucional de igualdad de género dentro del Poder Judicial, la que debería introducir se

³ Facio, Alda. La igualdad de género en la modernización de la Administración de Justicia. Página 32.

en el Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial 2009-2018⁴ o ser parte de la formulación del Plan Especial 2016-2021 del Poder Judicial que viene elaborando el “Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Poder Judicial”⁵.

Alda Facio recomienda que esta política debería incluir *“como eje transversal la perspectiva de género en el quehacer judicial, incluyendo la selección, formación y capacitación de personal, la infraestructura edilicia, los sistemas informáticos, los aspectos estadísticos, presupuestales y gerenciales, los sistemas de rendición de cuentas, etc. y que además incorpore políticas reales orientadas a mejorar y aumentar el acceso de las mujeres a la justicia, tanto como usuarias o funcionarias y articule los servicios existentes para la atención de violaciones a los derechos humanos que se desprenden de la condición de género de las personas”*⁶.



III. MARCO JURIDICO

La propuesta de crear un mecanismo para transversalizar el enfoque de género en el Poder Judicial responde a su obligación de adoptar medidas para garantizar el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley

⁴ Resolución Administrativa 128-2011-CE-PJ del 6 de julio de 2011

⁵ Reconocido por Resolución Administrativa 151-2015-CE-PJ publicado el 10 de mayo de 2015, y que se encuentra conformado por la Comisión de Planificación Estratégico del Poder Judicial y el Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Poder Judicial.

⁶ Facio, Alda. La igualdad de género en la modernización de la Administración de Justicia. Página 32.

28983), la que en su artículo 7 establece que son lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia.

- a. *Garantizar el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades, impulsándose la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios de los operadores de justicia.*
- c. *Desarrollar programas de formación y capacitación del personal de la administración de justicia y de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incorporando en dichos programas, contenido.*

Asimismo constituye una medida acorde al Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (Decreto Supremo 004-2012-MIMP), el que establece que al año 2017 el 50% de las entidades públicas del nivel nacional y regional deben contar con instancias especializadas para implementar las políticas de igualdad de género⁷.



IV. ANTECEDENTES

La importancia de crear un mecanismo para transversalizar el enfoque de género en el Poder Judicial ha sido reconocida en encuentros internacionales de magistrados y magistradas de altas cortes así como por el mismo sistema interamericano de derechos humanos.

⁷ Meta del Resultado 1.1. del Objetivo Estratégico 1 del Plan de Igualdad de Género.

4.1. La posición de articulaciones supranacionales de magistrados y magistradas de las altas cortes

Uno de los antecedentes más claros de la importancia de crear mecanismos institucionales para transversalizar el género en el Poder Judicial se dio en los Encuentros de Magistradas de las Américas, los que desde el año 2000 han agrupado a las máximas autoridades de las Cortes Supremas de justicia, Cortes Constitucionales y Consejos de la Judicatura de la Región.

El Primer Encuentro de Magistradas de las Cortes Supremas de Justicia y Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe “Por una Justicia de Género, se dio en el año 2000 (Costa Rica) y en él se acordó

“Promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de justicia, y en los programas curriculares de capacitación judicial, que desarrollan las Escuelas y Unidades de Capacitación de los Poderes Judiciales, así como hacer conciencia sobre la situación de la mujer como usuaria, víctima, delincuente, y como administradora y operadora del sistema de justicia mediante la puesta en ejecución de un Plan de Acción para América Latina y el Caribe “Por una Justicia de Género 2001-2005”⁸.

Desde el año 2000 hasta la actualidad se han dado quince encuentros, en todos los que se reiteró la importancia y necesidad de incorporar el enfoque de género en el quehacer institucional. En la XV Encuentro de Magistradas del año 2014, al que asistió la Dra. Marianella Ledezma del Tribunal Constitucional peruano, se reiteró el compromiso de:

⁸ Declaración del Primer Encuentro de Magistradas de las Américas, Costa Rica, 2000, Numeral 4. En: http://www.observatoriojusticiaygenero.gob.do/documentos/PDF/topicos_interes/TPI_primer_encuentro.pdf (visitado el 10 de junio de 2015)

“Incorporar en los programas de “modernización” y “reforma de los sistemas judiciales, la consideración de las necesidades y situaciones que enfrentan las mujeres sujetas a discriminaciones entrecruzadas”⁹.

Por otro lado, la Cumbre de Presidentes de Tribunales y Cortes Supremas de Justicia de Iberoamérica¹⁰, en su VI versión celebrada en Santa Cruz de Tenerife (2001) adoptó como resolución:

“Promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de justicia, y en los programas curriculares de capacitación judicial, que desarrollan las Escuelas y Unidades de Capacitación de los Poderes Judiciales”¹¹.

Asimismo, en la VII Edición de la Cumbre de Presidentes de Tribunales y Cortes Supremas de Justicia de Iberoamérica (2002), en la que participó el Juez Supremo Hugo Sivina, se subrayó la importancia de adoptar una “Política de Igualdad de Género por parte de las altas jerarquías del aparato judicial; política que debía ser transversal en todas las áreas y en todos los niveles tanto en su organización interna, como en lo externo, en el servicio brindado, permitiendo un mejoramiento en la calidad y el acceso a la justicia con igualdad real, para hombres y mujeres. En esa edición se estableció como acción:

“1. Propiciar la creación de una Unidad permanente, que apoye a los órganos de más alta jerarquía en la implanta

⁹ Declaración de Santiago de las Magistradas de los más altos órganos de justicia de Iberoamérica “Por una justicia de Género. Santiago de Chile, 2014. del XV Encuentro de Magistradas Numeral 8. En http://www.observatoriojusticiaygenero.gob.do/documentos/PDF/topicos_interes/TPI_Encuentro_magistradas_altos_organos_ibero.pdf

¹⁰ Actualmente denominada Cumbre Judicial Iberoamericana; luego de haber sido fusionada con el Encuentro Iberoamericano de Consejos de Judicatura.

¹¹ Declaración Final de la VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes y Tribunales Supremos de Justicia. Declaración de Canarias. Año 2001. En: <http://www.sitios.scjn.gob.mx/instituto/sites/default/files/documentos/6-declaracion-canarias.pdf>

ción de la política que actuará dentro de un sistema integral; coordinándolo, impulsándolo, monitoreándolo y evaluándolo”¹².

Es preciso mencionar que la Cumbre de Presidentes de Tribunales y Cortes Supremas de Justicia de Iberoamérica se fusionó con el Encuentro Iberoamericano de Consejos de la Judicatura, generando la Cumbre Judicial Iberoamericana en el año 2006. Ésta última, en su XVII Edición (2014) acordó la constitución de una Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia¹³; instancia que tiene entre sus objetivos generales promover espacios que permitan el intercambio y la difusión de las buenas prácticas en materia de justicia de género, y desarrollar propuestas de políticas para la equidad de género que se puedan implementar al interior de los Tribunales y Cortes Supremas, los Consejos de la Judicatura y Magistratura y demás altos órganos de justicia¹⁴. A esta última cumbre asistieron el Dr. Pablo Talavera Elguera y el Dr. Josué Pariona Pastrana, ambos jueces de la Corte Suprema del Perú.

4.2. La posición del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) considera que una estrategia para mejorar el acceso a la justicia de las mujeres es la creación de unidades especializadas en las instancias judiciales; en ese marco recuerda que se han creado Comisiones de Género como instancias políticas conformadas por altas autoridades, y Unidades de Género, como divisiones

técnicas y orientadas a promover cambios desde la perspectiva de género al interior del sistema de administración de justicia.

La CIDH, además, reconoce que esta estrategia ha permitido la implementación de acciones de capacitación y la incorporación de la perspectiva de género en la carrera judicial y en la escuela judicial; ha facilitado la elaboración de diagnósticos sobre el acceso a la justicia; y finalmente ha permitido que se introduzca la visión de género en los planes estratégicos y operativos de las instancias judiciales¹⁵.



V. EXPERIENCIA COMPARADA

En América Latina, al menos 11 países cuentan con mecanismos para transversalizar el enfoque de género dentro del Poder Judicial. El siguiente cuadro muestra su presencia (ver cuadro 2).

Una revisión de estas experiencias evidencia que no existe un formato único sobre las entidades judiciales responsables de transversalizar el enfoque de género; sin embargo podemos identificar algunos elementos que el Poder Judicial peruano no debería pasar por alto si decide crear un mecanismo con este objetivo.

¹² Declaración de la VII Edición de la Cumbre de Presidentes de Tribunales y Cortes Supremas de Justicia de Iberoamérica. Cumbre de Cancún. Acápito Acceso de las mujeres a la justicia. http://www.cumbrejudicial.org/c/document_library/get_file?folderId=24801&name=DLFE-1012.pdf

¹³ Declaración Punto 13.

¹⁴ Ver en <http://www.cumbrejudicial.org/web/guest/comisiongenero>

¹⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Acceso a la Justicia para Mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica. CIDH, Washington, 2011. Párrafo 319-320. Hace referencia a la experiencia de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Panamá.

Cuadro 2**Países de Latinoamérica que cuentan con una instancia de transversalización del género dentro del Poder Judicial**

País	Instancia
Argentina	Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación
Bolivia	Comité de Género del Órgano Judicial
Colombia	Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial
Costa Rica	Comisión de Género de la Corte Suprema de Justicia Secretaría Técnica de Género
El Salvador	Unidad de Género de la Corte Suprema de Justicia
Honduras	Unidad de Género de la Corte Suprema de Justicia
México	Programa de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
Nicaragua	Comisión de Género Secretaría Técnica de Género de la Corte Suprema
Panamá	Unidad de Acceso a la Justicia y Género del Órgano Judicial de la República de Panamá (integrada por una Comisión de Alto Nivel, la Secretaría Técnica y Comisiones Provinciales o Comités de Apoyo)
Paraguay	Secretaría de Género de la Corte Suprema de Justicia
Venezuela	Comisión Nacional de Justicia de Género del Poder Judicial

5.1. Sobre la participación de magistradas/os de alta jerarquía.

Se logra identificar que los mecanismos judiciales de transversalización de género cuentan con la participación directa de magistrados o magistradas de la más alta jerarquía del Poder Judicial.

Cuadro 3

País	Participación De Magistradas Supremas
Argentina	La Oficina de la Mujer es liderada por una ministra de la Corte Suprema de Justicia
Bolivia	El Comité de Género del Órgano Judicial está integrado por magistradas del Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Agroambiental y consejo de la Magistratura, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo Electoral
Colombia	La Comisión Nacional de Género integrada por uno/a magistrado/a de la Corte Suprema, Corte Constitucional, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, entre otros
Costa Rica	La Comisión de Género está integrada por tres magistradas y tres magistrados de la Corte Suprema, además de representantes de otras instituciones vinculadas con el sistema de justicia
Nicaragua	La Comisión de Género integrada por magistradas o magistrados supremas que representan las salas de la Corte, dos magistrados o magistradas del Tribunal de Apelaciones y un Juez o jueza del distrito y local de Managua
Panamá	La Comisión de Alto Nivel integrada por tres magistrados(as) de la Corte Suprema
Venezuela	La Comisión Nacional de Justicia de Género está integrada por un representante de cada sala de la Corte Suprema, el Director Ejecutivo de la Magistratura (asesor administrativo) y el Director General de la Escuela Nacional de la Magistratura (asesor académico)

Según la información recogida, en aquellos casos en los que no están directamente involucradas magistradas de las altas cortes, se evidencia un lazo directo con la Presidencia de la Corte. En el caso de El Salvador, la Unidad de Género es una instancia que depende directamente de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia; y en el caso de México, la Unidad de Igualdad de Género pertenece a la Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos dependiente de la Presidencia de la Suprema Corte.

Según las recomendaciones realizadas por la Oficina de la Mujer de Argentina para la creación de este tipo de instancia, se requiere de un fuerte compromiso de las autoridades del máximo tribunal con la igualdad de género, la mejora en el acceso a la justicia y la modernización del sistema judicial; así como contar con una dependencia jerárquica directa del Máximo Tribunal de Justicia¹⁶.

5.2. Sobre las instancias que conforman el mecanismo

La revisión de información disponible sobre los mecanismos de transversalización de género en la región da cuenta de la co-exis-

Cuadro 4

Países	Instancias	
	Política	Ejecutiva
Costa Rica	Comisión de Género	La Secretaria Técnica de Género
Nicaragua	Comisión de Género	Secretaría Técnica de Género
Panamá	Comisión de Alto Nivel	Secretaría Técnica

¹⁶ Oficina de la Mujer y Corte Suprema de Justicia de la Nación. Sistematización experiencia OM (Modelización para la réplica de la experiencia). Buenos Aires. Página 24. En: http://www.csjn.gov.ar/om/sist_om/sistematizacion_om.pdf

tencia de órganos políticos que articulan su accionar con instancias ejecutivas o técnicas.

Simplificando las diferencias existentes entre estos dos tipos de instancias, se podría señalar que los órganos políticos se encargan de diseñar, aprobar y evaluar la política de igualdad de género, mientras que la instancia técnica es la responsable de impulsar su cumplimiento en articulación con los demás órganos del poder judicial. En ese sentido es un requisito importante para su viabilidad de que esté integrada de funcionarios/as con legitimidad y trayectoria en el sistema de justicia, además de tener un fuerte compromiso con la temática y un liderazgo proactivo e innovador¹⁷.

Asimismo se identificó la existencia de órganos descentralizados cuyo objetivo es implementar los lineamientos generados en los niveles sub nacional.

Cuadro 5

Países	Instancias	
	Nacional	Descentralizada
Argentina	Oficina de la Mujer	Oficina de la Mujer del Superior Tribunal de Justicia
Colombia	Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial	Comités Seccionales de Género
Costa Rica	Comisión de Género de la Corte Suprema	Comités de Género
Panamá	Comisión de Alto Nivel	Comisiones Provinciales o Comités de Apoyo

¹⁷ Oficina de la Mujer y Corte Suprema de Justicia de la Nación. Sistematización experiencia OM (Modelización para la réplica de la experiencia). Buenos Aires. Página 24. En: http://www.csjn.gov.ar/om/sist_om/sistematizacion_om.pdf

La pertinencia de crear órganos descentralizados dependerá de la estructura del Poder Judicial de cada país. En el caso del Perú, por el nivel de autonomía existente en cada Corte Superior, sería importante la generación de espacios locales que articulándose con la instancia nacional, logren materializar la implementación de una política de igualdad de género.

5.3. Sobre el Propósito del mecanismo y las Políticas de Igualdad de Género

La revisión de los propósitos de las instancias de transversalización del género en el Poder Judicial, es decir su misión, objetivo o meta, suelen tener dos dimensiones; la primera vinculada a lograr que la institución actúe adecuadamente frente a las usuarias del sistema, y una segunda relacionada a incorporar el principio de igualdad y no discriminación dentro de la institución, de cara a las mujeres que lo integran. Además se puede identificar una especial atención a transversalizar el enfoque de género en la política institucional (planes, programas, etc).

Cuadro 6

Países	Propósitos (misión, objetivos, metas, etc.)
Argentina	Tiene como misión “Impulsar, en la esfera del Poder Judicial, un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos a fin de alcanzar la equidad de género tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para las/los empleadas/os, funcionarias/os y magistradas/os que allí se desempeñan.
Colombia	- Promover la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia y, claro

está, en el funcionamiento interno de la Rama Jurisdiccional.
 - Busca integrar la perspectiva de género y el principio de la no discriminación por razones de género a la misión, la visión y los objetivos institucionales, a los procesos de planificación estratégica y a los planes anuales operativos. Lo anterior con el fin de dar respuesta a las exigencias internacionales y nacionales para la lucha de la discriminación de género y el adelanto de la mujer; y al compromiso adquirido con la firma del Acuerdo Nacional por la Equidad de Género (2003).

Costa Rica

- Velar por el desarrollo de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, de tal forma que se garantice la equidad en el trato y la igualdad de oportunidades entre hombre u mujeres, en la prestación del servicio público de la administración de justicia y su funcionamiento interno.
- Contribuir a la consecución de la tarea de transversar el enfoque de género en el accionar de sus ámbitos mediante la promoción, orientación, fortalecimiento y control de los procesos de cambio de la cultura institucional, que requiere la prestación de los servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades y derechos.

El Salvador

- Incorporar perspectiva de género en procedimientos, manuales e instructivos que regulan la presentación de servicios que proporcional el Órgano Judicial en todos sus departamentos, unidades y secciones; así como en los utilizados por los diferentes tribunales del país.
- Integrar el enfoque de equidad de género en la estructura organizacional del Órgano Judicial, tanto en el plano de la cultura como en el del clima organizacional, así como en las estrategias de recursos humanos en sus diferentes ámbitos.
- Coordinar procesos de alianzas intra e interinstitucionales internos e internacionales, con organismos que velan por los derechos humanos y equidad entre hombres y mujeres.

México

- Sensibilizar y formar a quienes imparten justicia en perspectiva de género para mejorar el acceso a la justicia de las personas y
- Fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación al interior de la institución.

Cuadro 7

Países	Políticas de Igualdad de Género
Colombia	Acuerdo por el cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial (Acuerdo PSAA08-4552 de 2008) ¹⁸ Acuerdo por el cual se aclara el Acuerdo No. PSAA12-9721 de 2012 sobre la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la Rama Judicial y en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad (Acuerdo PSAA12-9743 de 2012) ¹⁹
Costa Rica	Política de Igualdad de Género del Poder Judicial de Costa Rica (Corte Plena en sesión 34-05 del año 2005 y modificada por Corte Plena en sesión 38-13 del año 2013) ²⁰
El Salvador	Política Institucional de Equidad de Género ²¹ , elaborado por la Unidad de Género.
Nicaragua	Política de Género, aprobada por la Comisión de Género de la Corte Suprema (2010) ²²
Panamá	Política Institucional de Acceso a la Justicia y Género del Órgano Judicial (Acuerdo 626 del año 2009) ²³
Paraguay	Política Institucional de Transversalidad de Género del Poder Judicial de Paraguay (Acordada 657 del año 2010) ²⁴

¹⁸ En: http://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/0/ACUERDO_4552_DE_2008.pdf/7e7875c4-1df6-409c-b7ba-ae0477dd2da5

¹⁹ En: <http://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/0/PSAA12-9743-1.pdf/c8446ed6-dbed-48ff-9c3f-1153a6fc0c7c>

²⁰ En: <https://www.poder-judicial.go.cr/genero/documentos/Pol%C3%ADtica%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20del%20Poder%20Judicial.pdf>

²¹ En: http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/Política_Institucional_Equidad_Genero.pdf

²² En: http://www.poderjudicial.gob.ni/genero/pdf/Política_de_Genero_de_la_CSJ.pdf

²³ En: <http://www.organojudicial.gob.pa/wp-content/uploads/2009/11/626completo.pdf>

²⁴ En: <http://www.pj.gov.py/images/contenido/secretariadegenero/Política-Transversalidad-de-Genero.pdf>

En ese marco, resulta importante evidenciar que varias instancias judiciales han aprobado políticas de igualdad género, las que dependiendo del nivel de especificidad, traducen los objetivos, metas y acciones que la institución se propone para incorporar el enfoque de género, y en algunos casos la estructura de la instancia de transversalización de género. Algunos ejemplos son (ver cuadro 7).

Resulta importante relevar que en otros casos, como el de Honduras, la transversalización del género en el Poder Judicial es reconocido en el Plan Estratégico del Poder Judicial 2011-2016²⁵.

5.4. Sobre las funciones del mecanismo.

Las funciones de las instancias de igualdad de género son diversas, algunas de ellas se vinculan con la creación de políticas y de lineamientos para el Poder Judicial, la elaboración de diagnósticos, la formación a magistrados, etc.

Por ejemplo, en el caso de Colombia, el Acuerdo 4552 del año 2008 señaló que las funciones de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial son:

- Proponer políticas, planes y acciones encaminadas a garantizar la igualdad y la no discriminación de las mujeres y las niñas en el acceso a la administración de justicia;
- Promover la sensibilización, la formación e información en materia de género, de manera continua y sistemática para todos los servidores judiciales;
- Mantener informadas a la Altas Corporaciones sobre las actividades de Género que se adelanten para la Rama Judicial;

²⁵ En: <http://www.poderjudicial.gob.hn/transparencia/planeacion/Documents/PlanEstrat%C3%A9gicoPoderJudicial20112016.pdf>

- Efectuar la evaluación y el seguimiento al cumplimiento de las políticas, planes y acciones que en materia de género se determinen por la Comisión;
- Establecer directrices para la introducción de la perspectiva de género en la actuación y la formación judicial;
- Servir de órgano de coordinación de las Altas Cortes en materia de Género para la Rama Judicial;
- Coordinar con otros órganos nacionales o internacionales la ejecución de convenios en materia de género.

En el caso de Costa Rica, donde el mecanismo de transversalización de género cuenta con dos instancias, se ha determinado que la Comisión de Género de la Corte Suprema de Costa Rica tiene como fin diseñar una política integral que homogenice la perspectiva de género en el Poder Judicial y articule los servicios existentes para la atención de violaciones a derechos derivados de la condición de género de las personas; mientras que las funciones de la Secretaría Técnica son:

- Identificar las áreas y acciones de carácter estratégico de la institución, con el fin de impulsar la plataforma de igualdad de oportunidades y equidad de género para las personas usuarias.
- Impulsar procesos de sensibilización y capacitación en equidad de género para el personal del Poder Judicial.
- Establecer alianzas con instancias claves de la institución, fomentando valores y prácticas institucionales de equidad entre los géneros.
- Impulsar procesos de formación del recurso humano institucional, que permita generar las herramientas teóricas y metodológicas para la aplicación del enfoque de género en su quehacer diario.

- Promover, apoyar y canalizar iniciativas propias e institucionales con organismos nacionales e internacionales.

Finalmente debe relevarse el caso de México, en el que la Subdirección de Igualdad de Género tiene como estrategias:

- La investigación. Para conocer el estado actual de la impartición de justicia con perspectiva de género en México; proveer a la Suprema Corte de Justicia de la Nación de bases empíricas de justificación para las políticas instrumentadas, y promover la reflexión académica y jurídica en materia de género y justicia.
- La formación. Para aportar herramientas teóricas y prácticas para juzgar con perspectiva de género y fomentar el intercambio de ideas y experiencias en el juzgar.
- La vinculación. Con miras a establecer alianzas con el ámbito gubernamental, social e internacional para robustecer los mecanismos para la institucionalización de la perspectiva de género.
- La difusión. Para socializar la información relacionada con la perspectiva de género y el acceso a la justicia y concientizar a las personas de la exigibilidad de sus derechos.
- La evaluación. Con el fin de supervisar y monitorear permanentemente las actividades, obtener insumos para tomar decisiones y rendir cuentas.

Cada uno de los once mecanismo de transversalización mencionados anteriormente tiene funciones diferenciadas dependiendo de su propia estructura; sin embargo, resulta importante visibilizar que en general éstas se hacen cargo diseño de la política institucional, abordando la capacitación del personal, la modificación de la organización institucional, la sistematización de información, la generación de propuestas de modificación normativa, difusión de derechos hacia las beneficiarias, así como la generación de metas e indicadores de resultados anuales en esta materia.

5.5. Sobre algunos productos relevantes

La revisión de la experiencia de los mecanismos de transversalización en la región evidencia algunos productos importantes, entre ellos tenemos.

La aprobación de protocolos

En el caso de la Subdirección de Igualdad de México ha sido relevante la generación del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad”²⁶, instrumento que surge como respuesta a las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los casos “Campo Algodonero”, Inés Fernández Ortega y Valentina Rosendo Cantú sobre violencia de género, y que sin duda se ha convertido en un referente a nivel de la región sobre la aplicación de la perspectiva de género en el sistema de justicia.

Los observatorios de género

Se ha identificado que al menos en la experiencia de Costa Rica²⁷, Nicaragua²⁸ y Paraguay se han creado observatorios de género dependientes de los mecanismos de transversalización de género del Poder Judicial.

El Observatorio de Género de Paraguay²⁹ se propone, entre otras cosas, apoyar procesos de discusión, análisis y toma de decisiones sobre la administración de justicia; desarrollar metodologías de trabajo e investigación que permitan la agregación de información a lo largo del tiempo; así como desarrollar un conjunto de

²⁶ En: <http://www.amij.org.mx/protocolos/Protocolo%20Para%20Juzgar%20con%20Perspectiva%20de%20Genero.pdf>

²⁷ En: http://www.poder-judicial.go.cr/genero/index.php?option=com_content&view=article&id=33&Itemid=172

²⁸ En: <http://www.poderjudicial.gob.ni/genero/ovgn.asp>

²⁹ En <http://www.pj.gov.py/contenido/537-observatorio-de-genero/539>

indicadores con perspectiva de género sobre la administración de justicia que permita visibilizar la situación de ésta, facilitando la toma de decisiones para su mejoramiento. Dentro de este último objetivo, el Observatorio ha considerado como indicadores de igualdad a los que hace seguimiento los siguientes:

- Distribución de cargos Jurisdiccionales y Administrativos del Poder Judicial
- Participación en espacios públicos de decisión
- Violencia contra las mujeres basada en asimetrías de género
- Participación económica y acceso a servicios básicos
- Situación de personas privadas de libertad
- Estudio de Opiniones y satisfacción de Usuarios de Servicios Judiciales y Magistrados: Acceso a la Justicia
- Violencia contra mujeres indígenas

En cambio el Observatorio de Género y Justicia de República Dominicana³⁰ es el encargado "de dar seguimiento a las sentencias y demás resoluciones judiciales dictadas en éste ámbito, a fin de plantear pautas de actuación en el seno del Poder Judicial y, a la vez sugerir aquellas modificaciones legislativas que se consideren necesarias para lograr una mayor eficacia y contundencia en la respuesta judicial".

³⁰ En: <http://www.observatoriojusticiaygenero.gob.do/>



VI. CONCLUSIÓN

El sistema de justicia peruano tiene el desafío de transversalizar el enfoque de género en su normatividad interna y en su actuar cotidiano, a fin de garantizar el principio/derecho de igualdad y no discriminación de las usuarias del servicio y de las mujeres que lo integran como magistradas o personal administrativo.

La propuesta que se esboza en este documento es la creación de un mecanismo del más alto nivel, el que debiera ir acompañado de la aprobación de una política de igualdad de género que marque los principales objetivos y resultados del Poder Judicial en esta materia.

La creación del mecanismo, el que se sugiere estar integrado por un órgano político, un órgano técnico e instancias descentralizadas, está fundamentado en la Ley de Igualdad de Oportunidades (Ley 28983) y el Plan de Igualdad de Género 2012-2017 (Decreto Supremo 004-2012-MIMP); y tiene como principales antecedentes los compromisos asumidos en encuentros internacionales de magistrados o magistradas supremas, y la evaluación realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre su pertinencia e idoneidad.

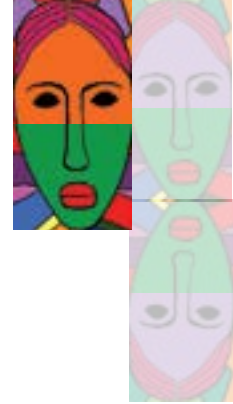
Como se puede observar del documento, en Latinoamérica existen por lo menos once experiencias similares, las que pueden servir de modelo para diseñar un mecanismo de transversalización del género que responda a las características del país.

ANEXO

Reseñas de experiencias comparadas³¹

³¹ Las reseñas de cada experiencia recogen información de las páginas web oficiales.





1. Creación

Se creó el 23 de abril de 2009 mediante Acordada 13/2009.

2. Misión

Tiene como misión “Impulsar, en la esfera del Poder Judicial, un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos a fin de alcanzar la equidad de género tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para las/los empleadas/os, funcionarias/os y magistradas/os que allí se desempeñan”.

¿Para qué?

- Eliminar los sesgos sexistas y las barreras de género, removiendo aspectos que interfieran en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en el sistema de justicia.
- Mejorar las condiciones de acceso a la justicia y el ejercicio pleno de los derechos mediante un servicio de justicia eficaz y efectivo.

3. Líneas estratégicas

3.1. Elaboración de Diagnósticos

- Consiste en la elaboración de relevamientos para la identificación del sesgo sexista y patriarcal enquistado en el Poder Judicial.

³² Información tomada de http://www.csjn.gov.ar/om/sist_om/b.html

- Mapa de Género de la Justicia Argentina: se trata de un relevamiento sobre la distribución ocupacional por sexo en el Poder Judicial de la Nación
- Relevamiento de condiciones estructurales que posibilitan la **igualdad laboral de las mujeres judiciales**: indaga acerca de las estructuras y herramientas requeridas para crear en el Poder Judicial condiciones laborales favorables que atiendan a necesidades específicas de las mujeres.
- **Relevamiento y sistematización de sentencias y demás resoluciones judiciales vinculadas con los derechos de las mujeres**: consiste en una base de datos que contiene decisiones vinculadas a temas de género que hayan sido dictadas por Tribunales federales, nacionales y provinciales.
- Investigación sobre revictimización: analiza el tratamiento dado a las víctimas en el fuero civil y penal tanto en el orden nacional y federal como provincial.

3.2. Sensibilización y capacitación.

Se orienta a la realización de talleres y actividades de sensibilización y capacitación en temáticas vinculadas con los derechos de las mujeres.

- Talleres sobre perspectiva de género, trata de personas y explotación sexual. Capacitación y entrenamiento de replicadoras/es de los distintos talleres. Ciclo de videoconferencias.

3.3. Elaboración de propuestas para la tranversalización de la perspectiva de género.

Se trata de acciones tendientes a promover en forma directa o indirecta la igualdad de género a través del desarrollo de proyectos concretos que transformen la realidad.

- **Proyecto para la creación y puesta en marcha de Lactarios**. Vinculado a este proyecto se han desarrollado he-

rramientas como: a) el Mapa de Lactarios (relevamiento de todos los lactarios en funcionamiento dentro de los organismos del sistema de justicia) y b) la sistematización de la experiencia (modelización para su difusión y réplica de la experiencia).

- **Proyecto para la modificación del régimen de licencias (por maternidad y paternidad)**. En el marco de las acciones orientadas a la reforma del Reglamento Interno para la Justicia Nacional, se realizó una propuesta para modificar estos aspectos.
- **Transversalización de la perspectiva de género en estadísticas judiciales**. Posibilita la implementación de políticas públicas con perspectiva de género ya que dichos datos permiten conocer las particularidades de la cuestión. El objetivo es realizar propuestas tendientes a producir información género-sensitiva confiable dentro del ámbito del Poder Judicial.

3.4 Comunicación y difusión. Se refiere a la comunicación y difusión de las políticas y acciones desarrolladas por la OM

- **Herramientas para la comunicación y difusión**. Identidad comunicacional de la OM. Soportes de difusión: Página web institucional. Boletín trimestral de novedades. Spot de difusión.

4. Estructura organizativa de la Oficina de la Mujer (CSJN)

La OM depende en forma directa de la Ministra de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Dra. Carmen Argibay, y se organiza a partir del siguiente esquema:

- **Secretaría**: representa a la Corte Suprema de Justicia en todo lo concerniente a la incorporación de la perspectiva de género para lograr la igualdad de género.

- **Unidad de Gestión:** encargada de proyectar las políticas de género hacia el Poder Judicial (sometidas a la decisión de la Secretaría), reúne y coordina el trabajo de las otras unidades.

Además, de tres unidades de línea:

- **Unidad de capacitación:** responsable del diseño y la coordinación de las políticas institucionales que favorecen una cultura de equidad de género en el marco del Poder Judicial mediante programas y proyectos de capacitación.

Desarrolla su labor mediante programas de formación permanente y programas de formación especial en la modalidad de talleres de reflexión y sensibilización en el tema de género. El primero consiste en la capacitación coordinada, gradual y constante de todo el Poder Judicial, mientras que la capacitación especial se realiza según las necesidades puntuales de acuerdo con los informes que elabora la Unidad de Gestión.

Cuenta con un Protocolo de trabajo en talleres para incorporar la perspectiva de género en la Justicia

- **Unidad de compilación de datos:** a cargo de recabar la información necesaria para plasmar estadísticamente aquellos datos que pueden resultar trascendentes para la construcción de una Justicia con perspectiva de género, tanto en su estructura como en su función.
- **Unidad de investigación de género:** se ocupa de identificar las necesidades y deficiencias del Poder Judicial para dar adecuado cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de género. Para ello, realiza relevamientos de datos e investigaciones de la estructura y decisiones jurisdiccionales.

5. Equipo de trabajo de la OM (CSJN)

La OM cuenta con un equipo de trabajo altamente profesionalizado e interdisciplinario. Entre su equipo de **funcionarias** se destaca que, con excepción de una de las responsables de unidad, se trata de abogadas y en su mayoría con experiencia dentro del Poder Judicial. Este perfil profesional cambia fuertemente cuando se analiza la composición del equipo de trabajo puesto que el **personal** que se desempeña en las distintas unidades se encuentra formado en otras áreas de conocimiento, perteneciendo a la sociología, el diseño gráfico, la ciencia política y las letras.

6. Etapas en su proceso de consolidación

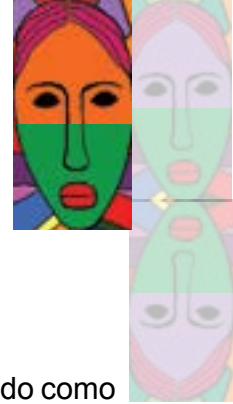
Desde su creación, la OM desarrolla distintas estrategias tendientes a promover el cambio institucional y cultural buscado. En función del rol preponderante que han tenido estas acciones es posible identificar tres etapas diferenciadas en su desarrollo institucional

6.1. Punto de partida:

Refiere a la creación de la OM y a la asignación de recursos para su puesta en marcha. Esta etapa contempla todo el conjunto de acciones orientadas a generar las capacidades mínimas tendientes al cumplimiento de su misión. Esta etapa culmina con la convocatoria a referentes de las distintas jurisdicciones para la presentación de la OM.

6.2. Expansión/visibilización:

Inicia con la publicación del primer Mapa de género de la Justicia Argentina y se caracteriza por la expansión de las acciones orientadas a la sensibilización y capacitación, así como por la firma de distintos convenios. Durante esta etapa, el organismo gana legitimidad y reconocimiento externo, al tiempo que comienza un proceso de diferenciación funcional y consolidación en un espacio físico propio.



6.3. Consolidación:

Etapa actual en la que comienzan a definirse más claramente la estructura organizativa y, fundamentalmente, el esquema de división de trabajo. Asimismo, se están delineando más claramente las relaciones de dependencia jerárquica.

7. Otras oficinas

Se ha identificado que en diferentes provincias de Argentina se han creado la “Oficina de la Mujer del Superior Tribunal de Justicia”.

Por ejemplo, la del Chubut tiene entre sus principales funciones:

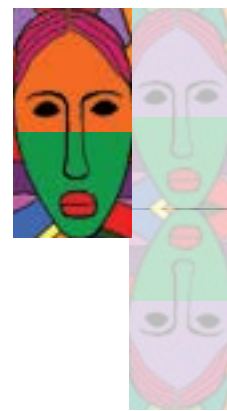
- Coordinar con organismos similares que pertenezcan a los restantes poderes del Estado Provincial, la aplicación y el cumplimiento de la Ley 26.485, a la que se adhirió la Provincia del Chubut por Ley III Nro 36.
- Acordar con la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y organismos que, con idéntica finalidad, funcionen en los Superiores Tribunales de Justicia de todo el país, programas de capacitación y gestión de información pública sobre violencia de género.
- Organizar la Escuela de Capacitación Judicial, cursos y talleres para incorporar la perspectiva de género dentro del Poder Judicial y, fundamentalmente, para la prestación del servicio de justicia.
- Realizar un monitoreo de la actividad que desarrollan los organismos jurisdiccionales en todo el territorio de la Provincia del Chubut, que permita la elaboración de informes sobre sus necesidades y deficiencias, a efectos de ajustar sus tareas a las exigencias normativas impuestas por los compromisos nacionales e internacionales asumidos por la República Argentina en la materia.

El Comité de Género del Órgano Judicial ha sido constituido como producto del XIV Encuentro Iberoamericano de Magistradas de Altos Tribunal es de Justicia de Latinoamérica y el Caribe. Está compuesto por magistradas del Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Agroambiental y consejo de la Magistratura, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo Electoral.

³³ Información tomada de <http://tsj.bo/comite-de-genero/>

Colombia³⁴

Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial



1. Historia

Con el liderazgo de las magistradas y ex magistradas de las altas cortes se inició todo un trabajo en torno a incorporar la perspectiva de género en la rama judicial (24.000 personas aproximadamente entre magistradas(os), juezas(es), empleadas(os), además de las/os usuarias(os) de la administración de justicia) tanto en su quehacer judicial como lo que tiene que ver con las decisiones judiciales.

La SALA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA DE COLOMBIA CREÓ LA COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO EN LA RAMA JUDICIAL, MEDIANTE ACUERDO PSAA08 4552 DE 20 de febrero de 2008, la cual fue instalada el 9 de junio de 2008, con el propósito de promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer de la labor judicial.

Es de resaltar que en el año 2012 la SALA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, para desarrollar y ampliar la política de equidad de género modifica el Acuerdo No. PSAA08-4552 de 2008, por lo que el 30 de octubre de 2012 dicta el **ACUERDO No. PSAA12-9743**, mediante el cual se establecen los ámbitos de aplicación, líneas de acción, estrategias, actividades, competencias, indicadores, mecanismos de seguimiento y evaluación, reglas de auditoría, para la introducción de la perspectiva de género y del cumplimiento de los objetivos de la

³⁴ Información recogida de su página web <http://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/presentacion>

política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la Rama Judicial y en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad, con lo cual la política de Equidad de Género fue ampliada y enriquecida por una política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la Rama Judicial y en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

2. Integrantes

La Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial (CNGRJ) está integrada por una magistrada o magistrado de la Corte Suprema de Justicia, una magistrada o magistrado de la Corte Constitucional, una magistrada o magistrado del Consejo de Estado, una magistrada o magistrado de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura y una magistrada o magistrado de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y el Director/a Ejecutivo de Administración Judicial que es el Secretario/a Técnico.

3. Comités Seccionales de Género

En cada uno de los distritos judiciales del país se constituyeron y existen Comités Seccionales de Género de la Rama Judicial, integrados por un magistrado o magistrada del Tribunal Superior del correspondiente Distrito Judicial, un magistrado o magistrada del Tribunal Administrativo y un magistrado o magistrada del Consejo Seccional de la Judicatura y la secretaría técnica es desempeñada por el Director o Directora Seccional de la Dirección Ejecutiva de Administración.

4. Propósito

La CNGRJ, busca:

- promover la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia y, claro está, en el funcionamiento interno de la Rama Jurisdiccional.

- busca integrar la perspectiva de género y el principio de la no discriminación por razones de género a la misión, la visión y los objetivos institucionales, a los procesos de planificación estratégica y a los planes anuales operativos. Lo anterior con el fin de dar respuesta a las exigencias internacionales y nacionales para la lucha de la discriminación de género y el adelanto de la mujer; y al compromiso adquirido con la firma del Acuerdo Nacional por la Equidad de Género (2003).

La Comisión Nacional de Género, los Comités Seccionales y la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, esta última acompañada de sus Unidades Técnicas, desarrollan los objetivos, las funciones y las estrategias trazadas en el Acuerdo que fijó la política de género para la Rama Judicial.

5. Funciones

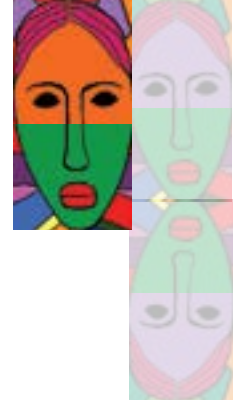
El Art. 4 del ACUERDO 4552 DE 2008 de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura estableció que la Comisión tendría las siguientes funciones:

- Proponer **políticas, planes y acciones** encaminadas a garantizar la igualdad y la no discriminación de las mujeres y las niñas en el acceso a la administración de justicia;
- Promover la **sensibilización, la formación e información** en materia de género, de manera continua y sistemática para todos los servidores judiciales;
- Mantener informadas a la Altas Corporaciones sobre las actividades de Género que se adelanten para la Rama Judicial;
- Efectuar la **evaluación y el seguimiento al cumplimiento de las políticas, planes y acciones** que en materia de género se determinen por la Comisión;
- Establecer directrices para la introducción de la perspectiva de género en la actuación y la formación judicial;

- Servir de órgano de coordinación de las Altas Cortes en materia de Género para la Rama Judicial;
- Coordinar con otros órganos nacionales o internacionales la ejecución de convenios en materia de género.

6. Estrategias

1. **Planeación**, a través de la formulación y estructuración de proyectos orientados al desarrollo y protección con enfoque diferencial y de género en la administración de justicia.
2. **Formación, sensibilización e investigación** en materia del principio de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género, de manera continua, sistemática y transversalizada a todos los servidores y las servidoras de la Rama Judicial, sin excepción.
3. **Información y divulgación**, dirigida a todos los servidores y las servidoras judiciales, así como a los usuarios y las usuarias de la administración de justicia, con enfoque diferencial y de género, con uso de las herramientas telemáticas y de comunicación.
4. **Coordinación tanto en el ámbito intra como interinstitucional** (territorial, nacional e internacional), para movilizar acciones que permitan avanzar en el proceso de apropiación y aplicación del enfoque diferencial y de género en la administración de justicia.
5. **Sistematización de estadísticas**, indicadores, aplicación de encuestas, atención de quejas, reclamos y sugerencias, seguimiento y evaluación, con enfoque diferencial y de género, como mecanismos de mejora y de verificación de logros de la política y de identificación de obstáculos que impiden su implementación, de control interno y correctivos pedagógicos para casos identificados y documentados de discriminación”.



1. Comisión de Género

Como resultado del primer Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe Por una Justicia de Género, celebrado en Costa Rica en el 2001, se acordó: “Promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de la justicia” y solicitar que se incorpore en los programas de modernización y reforma de los poderes judiciales como elemento indispensable de su ejecución.

En seguimiento a las recomendaciones de este encuentro, por acuerdo de la Corte Plena del 2 de abril del 2001, se creó la **Comisión de Género de la Corte Suprema de Justicia, integrada por tres magistradas y tres magistrados**, con el fin de “... diseñar una política integral que homogenice la perspectiva de género en el Poder Judicial y articule los servicios existentes para la atención de violaciones a derechos derivados de la condición de género de las personas...”. Este proceso fue incorporado en la segunda etapa del Programa Modernización de la Administración de Justicia (Contrato Préstamo 1377 OC-CR), Poder Judicial – BID.

Según su página web la Comisión de Género está integrada por las siguientes personas:

³⁵ Información tomada de la página web de la Comisión de Género -> <http://www.poder-judicial.go.cr/genero/>

Cuadro 8**Integrantes de la Comisión de Género**

Sra. Zarela Villnueva Monge	Presidenta de la Corte Suprema de Justicia Coordinadora Comisión de Género Magistrada representante de la Sala II
Sr. Fernando Cruz Castro	Magistrado representante de la Sala Constitucional
Sra. Doris Arias Madrigal	Magistrada representante de la Sala III
Sra. Carmen María Escoto Fernández	Magistrada representante de la Sala I
Sr. Román Solís Zelaya	Magistrado representante de la Sala I
Sra. María Alexandra Bogantes Rodríguez	Magistrada Suplente representante de la Sala II
Sr. Rodrigo Arroyo Guzmán	Representante de la Dirección Ejecutiva
Sra. Olga Fallas Ulloa	Representante de la Defensa Pública.
Sra. Eugenia Salazar Elizondo	Representante del Ministerio Público
Sra. Damaris Vargas Vásquez	Representante de la Asociación de Juezas
Sra. Sara Castillo Vargas	Representante de la CONAMAJ
Sra. Adriana Orocú Chavarría	Representante de la Asociación Costarricense de la Judicatura
Sra. Jeannette Arias Meza	Representante de la Secretaría Técnica de Género
Yorleny Ferreto Solano	Consejo Consultivo de Género Organismo de Investigación Judicial
Diana Delgado Navarro	ANIC
Yadira Fonseca Jiménez	Asociación Nacional de Empleados Judiciales (ANE-JUD)

2. Secretaría Técnica de Género

La Secretaría Técnica de Género es la instancia que promueve, orienta, fortalece y monitorea los procesos de cambio tendientes

a implementar la **Política de Igualdad de Género del Poder Judicial**, aprobada por Corte Plena en el año 2005, modificado el término equidad por igualdad, por Corte Plena, sesión N°38-13 del 2013. Pretende que el personal del Poder Judicial ofrezca un trato no discriminatorio, que asegure a las mujeres y los hombres el respeto y acceso a sus derechos, tomando en cuenta sus diferencias culturales económicas y sociales.

¿Cuál es su meta?

Velar por el desarrollo de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, de tal forma que se garantice la equidad en el trato y la igualdad de oportunidades entre hombre u mujeres, en la prestación del servicio público de la administración de justicia y su funcionamiento interno.

Contribuir a la consecución de la tarea de transversar el enfoque de género en el accionar de sus ámbitos mediante la promoción, orientación, fortalecimiento y control de los procesos de cambio de la cultura institucional, que requiere la prestación de los servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades y derechos.

¿Cuáles con sus funciones?

- Identificar las áreas y acciones de carácter estratégico de la institución, con el fin de impulsar la plataforma de igualdad de oportunidades y equidad de género para las personas usuarias.
- Impulsar procesos de sensibilización y capacitación en equidad de género para el personal del Poder Judicial.
- Establecer alianzas con instancias claves de la institución, fomentando valores y prácticas institucionales de equidad entre los géneros.
- Impulsar procesos de formación del recurso humano institucional, que permita generar las herramientas teóricas y

metodológicas para la aplicación del enfoque de género en su quehacer diario.

- Promover, apoyar y canalizar iniciativas propias e institucionales con organismos nacionales e internacionales.

3. Comités de Género

Los Comités de Género del Poder Judicial, conformados en los diferentes circuitos judiciales del país, son también responsables de la implementación seguimiento y evaluación de la Política de Equidad de Género del Poder Judicial.

Tiene como **finalidades** realizar acciones, vigilar y contribuir a que la política de equidad de género sea una realidad en el circuito judicial en que existan. Trabajarán de manera coordinada con la Secretaría Técnica de Género para que el quehacer institucional, en lo interno y en lo externo, contribuya a la eliminación de las brechas de género entre mujeres y hombres y además se elimine cualquier discriminación por motivos de género, etnia, edad, discapacidad, opción sexual, diferencias culturales, económicas.

El **Ámbito de Acción** de cada Comité será la totalidad de las oficinas que conformen el correspondiente circuito judicial en el cual fue creado. Se contará con Comités en todos los circuitos judiciales.

La Secretaría Técnica de Género velará por la creación de Comités donde no existan. Todos ellos trabajarán en coordinación con la Secretaría Técnica de Género, que es la encargada de dictar directrices y velar por la ejecución de las políticas institucionales en materia de género.

La Organización y Estructura de los Comités de Género.

- a. Estarán integrados de manera voluntaria por personal de las diferentes oficinas del Poder Judicial sin exclusión alguna.

- b. Quienes integren el comité designarán una persona coordinadora tomando en cuenta características como conocimiento y sensibilización en el tema, así como otros aspectos que sean relevantes para el desempeño del cargo.
- c. Se nombrará además, una persona suplente para la coordinación quien ejercerá esas funciones en ausencia del o la titular.
- d. Se recomienda que los Comités estén integrados por al menos tres o cinco personas designándose entre ellas quien ejerza las funciones de coordinación y su suplente.
- e. Las personas integrantes ocuparán su cargo durante dos años consecutivos, nombramiento que podrá prorrogarse, con el propósito de brindar una adecuada continuidad a las actividades establecidas. En caso de renuncia de cualquiera de ellas deberá realizarse el procedimiento de nominación para su sustitución tratando de que pertenezca al mismo sector que representaba.
- f. En caso de que no se lograra tener al menos tres personas para conformar el comité la Secretaría Técnica de Género realizará una labor de coordinación en forma directa.
- g. La Secretaría Técnica de Género será responsable de coordinar, apoyar y asesorar a todos los Comités que se conformen.

El coordinador o coordinadora del Comité debe formular, en conjunto con el resto de integrantes planes de trabajo y/o las actividades requeridas para lograr los objetivos propuestos por el Comité; y remitirá a la Secretaría Técnica de Género, al menos un informe anual que contemple las actividades realizadas, logros y obstáculos enfrentados. Los Comités se reúnen una vez al mes y sus acuerdos se toman por consenso (aunque de no lograrse por votación simple).

El Salvador

Unidad de Género de la Corte Suprema de Justicia³⁶



1. Descripción General

La **Unidad de Género** fue creada el 15 de junio de 2006 por Acuerdo de Corte Plena, como una Unidad Asesora especializada en el área de los derechos humanos de las mujeres. A la vez se instituyó la **Comisión de Género** como ente rector del quehacer técnico organizacional de la unidad para la incorporación del enfoque de género en el Órgano Judicial. La unidad es un mecanismo institucional para contribuir desde la tarea fundamental de Administrar Justicia del Órgano Judicial con el adelanto de la condición de la mujer salvadoreña.

Su creación responde al cumplimiento de compromisos internacionales adquiridos desde la Conferencia de Beijing en 1995, en los diversos congresos de mujeres magistradas de Iberoamérica así como en las diversas cumbres de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia de Iberoamérica, especialmente en la VII cumbre donde surgió la propuesta de declaración del compromiso de promover la igualdad de género como una política institucional transversal, tanto en su organización interna como externa que permita un mejoramiento en su calidad y un acceso a la justicia con igualdad real para mujeres y hombres.

Misión

Institucionalizar la perspectiva de género en el quehacer judicial garantizando con ello la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

³⁶ Información recogida de su página web. http://www.csj.gob.sv/genero/genero_02.html. Se han incorporado párrafos de un ppt identificado entre los documentos que la página web contiene.

Visión

Crear y sostener una cultura jurídico social con perspectiva de género en el Órgano Judicial apoyando los valores de “justicia, equidad y respeto” a fin de lograr la efectividad del orden Constitucional de Derecho.

Objetivo Estratégico

Institucionalizar la visión de la justicia con perspectiva de género en la estructura y el funcionamiento del Órgano Judicial, garantizando la igualdad y equidad en la relación entre hombres y mujeres, como una expresión del fortalecimiento del Estado de Derecho siendo este pilar fundamental de la Democracia.

Objetivo General

Velar por el cumplimiento efectivo de la Política Institucional de Equidad de Género, garantizando la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de justicia.

Objetivos Específicos

- Incorporar perspectiva de género en procedimientos, manuales e instructivos que regulan la presentación de servicios que proporcional el Órgano Judicial en todos sus departamentos, unidades y secciones; así como en los utilizados por los diferentes tribunales del país.
- Integrar el enfoque de equidad de género en la estructura organizacional del Órgano Judicial, tanto en el plano de la cultura como en el del clima organizacional, así como en las estrategias de recursos humanos en sus diferentes ámbitos.
- Coordinar procesos de alianzas intra e interinstitucionales internos e internacionales, con organismos que velan por los derechos humanos y equidad entre hombres y mujeres.

Funciones Generales.

- Construcción, ejecución, evaluación y monitoreo de la política institucional de género.
- Asesoría a la Comisión de Género y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, sobre perspectiva de género, Derechos Humanos de la Mujer y Equidad de género.
- Coordinación estrategia que viabilice la incorporación del enfoque de Género en la Administración de Justicia.
- Desarrollar análisis, estudio e investigaciones sobre el quehacer judicial los y del Marco Normativo vigente bajo una perspectiva de género.
- Sensibilizar y formar a los y las Operadores de Justicia con perspectiva de género en la Administración de Justicia

2. Organización Funcional Interna

2.2. Ubicación

Dentro de la estructura de organización administrativa de la Corte Suprema de Justicia, la Unidad de Género se ubica dentro del área de la asesoría y en la actualidad depende jerárquicamente de la Presidencia de la Corte Suprema.

2.3. Estructura

La Unidad de Género está compuesta por la Coordinación de la Unidad y tres Áreas de trabajo, las cuales sistematiza las acciones estratégicas, encaminadas a la institucionalización del enfoque de equidad de género en la Administración de Justicia.

Las acciones estratégicas son:

- Asesorar a la Dirección Superior, sobre la conveniencia y pertinencia de la toma de decisiones estratégicas y operativas en materia de equidad de género en el Órgano Judicial.

- Dar el seguimiento y monitoreo respectivo a la política de equidad de género, creando los mecanismos que sean necesarios para lograr la coordinación entre los diferentes ámbitos de la administración judicial responsables de su aplicación.
- Llevar a cabo la implementación, seguimiento y evaluación de la política de equidad de género.
- Coordinar de manera continua y sistemática la capacitación y sensibilización en materia de equidad de género, a todos los y las servidores del Órgano Judicial, sin excepción.
- Coordinar la Información y divulgación, dirigida a todo el personal, así como a los/as usuarias, considerando los medios internos y locales con los que se cuentan.
- Brindar Asistencia técnica, a la Comisión de Género, a las Dependencias Administrativas a nivel nacional, y a los/as servidores que lo soliciten.

2.4. Áreas de Trabajo

2.4.1. Coordinación de la Unidad

Tiene el objetivo de garantizar la integración y aplicación de la política de equidad de género en los diferentes ámbitos del Órgano Judicial a través de las labores de planificación, coordinación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en todas las Áreas de Trabajo del Órgano Judicial.

Sus funciones son:

- Coordinar conjuntamente con la Comisión de Género la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción de la Política de Equidad de Género.

- Coordinar con los ámbitos responsables de incluir la perspectiva de género dentro de las acciones institucionales, considerando las relaciones laborales dentro del Órgano Judicial.
- Diseñar, coordinar y operar estrategias institucionales a favor de una nueva cultura de equidad de género que fomente una clara conciencia institucional en esta materia, mediante programas de capacitación permanente a nivel del Órgano Judicial.
- Coordinar con Organismos Internacionales la ejecución de convenios en materia de género.
- Establecer normas, procedimientos y metodologías para la integración del enfoque de equidad de género en procesos del trabajo institucional, a través de la estrategia de información, investigación, educación y comunicación.
- Establecer y conducir proyectos de leyes sobre equidad de género al ordenamiento jurídico vigente.

Se relaciona internamente:

- Con la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, para recibir lineamientos e informar sobre las labores realizadas por la Unidad.
- Con la Comisión de Género, para evaluar las acciones y el avance de la implementación de la política de equidad de género en la institución.
- Con el Comité de Seguimiento, para emitir y evaluar informes de seguimiento del Plan de Acción de la Política, cada seis meses.
- Con la Secretaría Técnica, para monitorear el grado de cumplimiento de las metas fijadas, como un sistema de

alerta que actuará como semáforo del cumplimiento general el Plan de Acción de la Política Institucional.

2.4.2. Área de Asistencia Técnica en Género.

Tiene el objetivo de brindar asesoría y asistencia técnica especializada en la toma de decisiones en materia de equidad de género a la Dirección Superior, así como implementar la Política de Equidad de Género en todas las Dependencias y Tribunales del Órgano Judicial.

Sus funciones son:

- Identificar áreas y temas que requieren ser investigados o profundizados para contribuir a la actualización, conceptualización e instrumentalización del enfoque de equidad de género en la institución y apoyar la toma de decisiones oportunamente a todos los niveles de la institución.
- Brindar asistencia técnica y metodológica para la aplicación del enfoque de equidad de género a las Unidades organizativas de la Corte Suprema de Justicia y del Órgano Judicial para incorporar dicho enfoque de género en el desempeño de sus funciones.
- Revisar y ajustar métodos para el registro y consolidación de información estadística desagregada por sexo, para desarrollar un sistema de indicadores e instrumentos de monitoreo y evaluación, que permitan medir el avance de la implementación de la política de equidad de género.
- Elaborar y aplicar un plan de monitoreo, dando el seguimiento y evaluación de los indicadores sensibles a género.
- Desarrollar metodologías y herramientas concretas para contribuir en la elaboración de Planes Operativos de las Unidades Organizativas con enfoque de género.

- Promover conjuntamente con la Dirección de Planificación Institucional la incorporación de las acciones derivadas del cumplimiento de la Política de Equidad de Género en el Plan Estratégico Institucional y en los Planes Anuales Operativos de las Unidades Organizativas y los Tribunales.
- Realizar estudios para la elaboración de instrumentos jurídicos para la incorporación del enfoque de género en las resoluciones judiciales.

Se relaciona:

- Con la Dirección de Planificación Institucional para coordinar la incorporación de las acciones derivadas del cumplimiento de la Política de Equidad de Género en el Plan Estratégico Institucional, en los Planes Anuales Operativos de las Unidades Organizativas y Dependencias del Órgano Judicial.

Con las Dependencias Administrativas, Técnicas, Jurídicas y Tribunales de la Corte Suprema de Justicia, para brindar asesoría y asistencia técnica en materia de género.

2.4.3. Área de Análisis y Seguimiento.

Tiene como función brindar los mecanismos e instrumentos de trabajo necesario para mejorar las condiciones de género en la institución; desarrollando estudios, diagnósticos y análisis, entre las áreas de trabajo de la administración de justicia responsables de su implementación.

Sus funciones son:

- Realizar y promover el desarrollo de diagnósticos y estudios comparativos en materia de equidad de género y no discriminación, para fundamentar y fortalecer la implementación de la política de equidad de género en todas las Áreas de trabajo del quehacer judicial, con el fin de proponer aquellas acciones correctivas pertinentes.

- Desarrollar investigaciones sobre temas de interés para mejorar las condiciones de la Administración de Justicia, desde la perspectiva de género.
- Supervisar, monitorear y evaluar la generación y análisis de estadísticas, los sistemas de información, la elaboración y seguimiento de los indicadores sensibles al género.
- Realizar acciones de Seguimiento y evaluación, como mecanismos de mejora de verificación de logros de la política y de identificación de obstáculos que impidan su implementación.
- Adoptar los mecanismos institucionales pertinentes, así como el seguimiento continuo, respaldando los procesos de investigación y documentación que generen información sobre las relaciones de género, como insumo para la toma de decisiones fortaleciendo el proceso de transversalidad de género de la institución.

Se relaciona con Dependencias Administrativas, Técnicas y Jurídicas de la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales, para supervisar, monitorear y evaluar el grado de avance de la implementación de la política de equidad de género en la institución.

2.4.4. Área de Formación y Sensibilización

Su objetivo es obtener un cambio de actitud en la cultura institucional, promoviendo la creación y/o elevación de los niveles de sensibilización y capacitación del personal de la institución; de manera gradual y sistemática sobre la importancia de la aplicación de la equidad de género.

Sus funciones son:

- Desarrollar las estrategias de sensibilización y capacitación en género para el personal de las áreas técnicas, jurídicas, Administrativas y los Tribunales de la institución de manera gradual, continua y sistemática sobre la necesidad

e importancia de la aplicación del enfoque de equidad de género en el quehacer judicial.

- Participar en el diseño y ejecución de planes, materiales de capacitación y en la transversalización de perspectiva de género.
- Diseñar y promover campañas de sensibilización interna en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos y la Unidad Técnica Central; uniendo esfuerzos con otras instituciones y organizaciones interesadas en el avance de la equidad de género en el país.
- Elaborar planes y proyectos de capacitación permanente en género para todo el personal, en todos las Áreas de Trabajo y niveles organizativos del Órgano Judicial.

Internamente se relaciona:

- Con la Dirección de Comunicaciones y Relaciones Públicas, para coordinar la divulgación de los logros alcanzados en materia de equidad de género así como artículos y resoluciones de interés.
- Con la Dirección de Recursos Humanos; para coordinar la elaboración de los planes de capacitación permanente en género para todo el personal Técnico, de Oficina y de Servicios de la Corte Suprema de Justicia.
- Con la Unidad Técnica Central, para coordinar la elaboración de los planes de capacitación permanente en género para Magistrados, Jueces y demás servidores judiciales.

2.4.5. Área de Comunicaciones

Sus funciones son

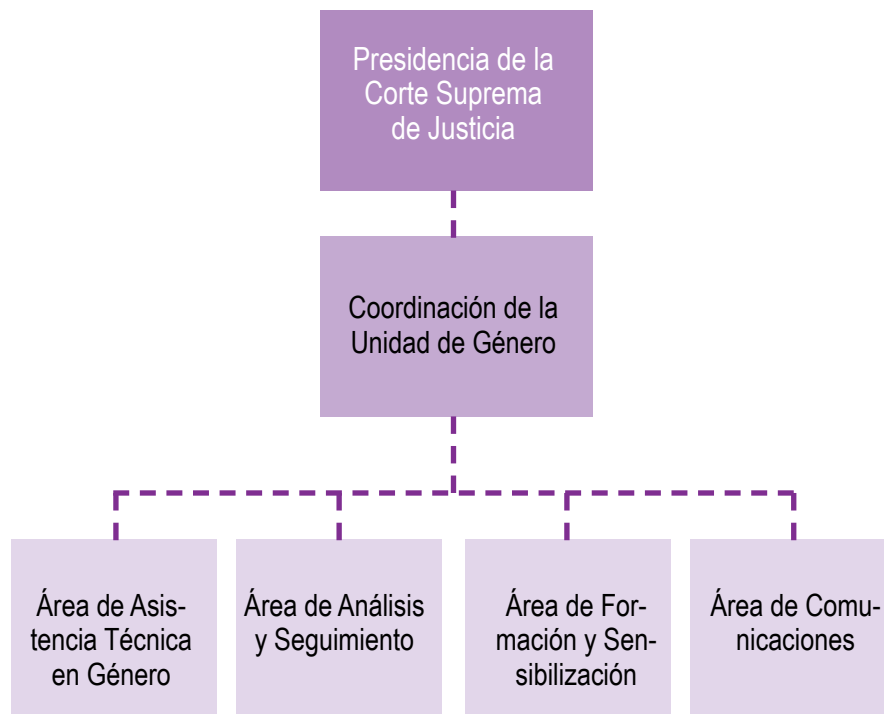
- Informar y difundir sobre las actividades de la Unidad a través de los diferentes medios con que cuenta la Institución;



Honduras

Unidad de Género de la Corte Suprema de Justicia³⁷

- Diseñar, elaborar y aplicar materiales de información en los diferentes medios a fin de mejorar las comunicaciones internas y externas;
- Ejecutar las actividades de intercambio con otras dependencias de la Institución;
- Elaboración y diagramación de: revistas, boletines, periódicos, afiches, banners, logos;
- Promoción y posicionamiento de la Unidad en los diferentes medios de comunicación internos y externos;
- Coordinación y organización de eventos;
- Diseño y retroalimentación de la Página Web;



1. Antecedentes

El 27 de enero de 2011 el Magistrado Presidente Jorge Rivera Avilés del Poder Judicial, inauguró oficialmente la Unidad de Género, como parte de un compromiso adquirido mediante un convenio de Cooperación y Asistencia Técnica, suscrito el 21 de julio de 2008 con el Instituto Nacional de la Mujer (INAM). En su cláusula tercera, literal A, este Poder del Estado de Honduras se comprometió a crear a lo interno esta Unidad para la promoción e implementación de una política de género dentro de esta entidad del Estado.

La Magistrada Silvia Santos es el enlace entre el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y la Unidad de Género, y es quien brinda rectora la misma, dictando los lineamientos estratégicos a seguir en aras de la implementación de políticas Institucionales de género, de conformidad a lo establecido en el Plan Estratégico del Poder Judicial, mismo que ha sido incorporado al Plan de Nación del Gobierno de la República.

Fue creada mediante Acuerdo Nro. 4 de la Corte Suprema de Justicia³⁸.

2. Visión

Ser la Unidad que impulsa y promueve los cambios tendentes a la consolidación de la política de género del Poder Judicial de Honduras a lo interno y externo de la institución.

³⁷ Información recogida de su página web http://www.poderjudicial.gob.hn/institucional/organizacion/dependencias/unidad_genero/Paginas/default.aspx

³⁸ [http://www.tsc.gob.hn/leyes/Crear%20la%20Unid%20de%20G%C3%A9nero%20del%20PJ,%20adscrita%20temporalmente%20al%20Centro%20\(CEDIJ\).pdf](http://www.tsc.gob.hn/leyes/Crear%20la%20Unid%20de%20G%C3%A9nero%20del%20PJ,%20adscrita%20temporalmente%20al%20Centro%20(CEDIJ).pdf)

3. Misión

Promover, orientar, fortalecer y monitorear los procesos de cambio tendentes a ejecutar una política de género, con el fin de garantizar su aplicación en la cultura institucional y los servicios brindados por el Poder Judicial de Honduras; asegurando el acceso equitativo y sin discriminación a la justicia para mujeres y hombres.

4. Valores

- IGUALDAD: Es el Derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.
- PROACTIVIDAD: Es la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.
- EQUIDAD: Atribuir a cada ciudadano (a) aquello a lo que tiene derecho, reconociendo las condiciones o características de cada ser
- RESPETO: Es la consideración de que alguien tiene un valor por sí mismo y se establece con reciprocidad y reconocimiento mutuo.

5. Acciones

Actualmente se está realizando un diagnóstico de la situación del Poder Judicial en la temática de género dentro de tres juzgados pilotos:

- Juzgado Unificado de Familia
- Juzgado Especializado contra la Violencia Doméstica
- Juzgados de la Niñez y Adolescencia

El cual nos dará una línea base para implementar políticas con enfoque de género dentro del Poder Judicial. Dicho diagnóstico se extenderá a todas las demás dependencias de Tegucigalpa y Comayagüela dentro de este año 2011.

Se inició la instalación de los **Buzones de Género**, los cuales abrirán espacios para que los funcionarios (as) y empleados (as) del Poder Judicial planteen sus dudas y necesidades de capacitación en la temática de género, tengan un espacio para denunciar si existe o no discriminación en sus ambientes de trabajo

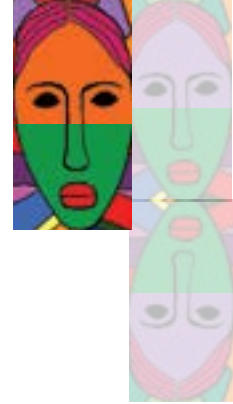
En un esfuerzo conjunto entre la Unidad de Género, el Centro Electrónico de Información Judicial (CEDIJ), y la Dirección de Infotecnología, **se unificaron los formatos de recolección de estadísticas con el fin de diseñar un módulo estadístico** con indicadores de género y dotar al CEDIJ con un sistema estadístico ágil, eficaz y eficiente en este tema. Entre estos indicadores se encuentran datos desagregados por edad, género, tipos de demandas, resoluciones emitidas, entre otras. También podremos determinar el número de usuarias (os) beneficiadas (os) con resoluciones favorables y determinar la eficiencia de la respuesta judicial a las necesidades de la ciudadanía en general.

Se implementará inicialmente el próximo año en un juzgado piloto y luego se extenderá a las demás materias con el fin de tener información más detallada y en menor tiempo.

La Unidad **forma parte de la Red de Unidades de Género del Sector Público** donde se planifican Estrategias de incorporación de la temática de Género en nuestras instituciones de acuerdo al II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras, a la vez que participamos en la Mesa Sectorial de Género, donde se analizan los proyectos presentados por las mesas temáticas de país.

Se han brindado varias capacitaciones en el marco del II Plan de Igualdad y Equidad de Género, en temas de gestión de proyectos con enfoque de Género y Gerenciamiento Estratégico, con el fin de potenciar las capacidades de las mujeres en esta temática.

Se creó un **Portal de la Unidad de Género**, que contiene información sobre la creación de la Unidad, sus objetivos, y las actividades que se realizan, a la vez que tiene publicaciones de boletines y convenios. El portal se encuentra en la página web del Poder.



1. Creación y Objetivos

El Programa de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se crea en el año 2008 con el fin de cumplir los siguientes objetivos:

- Sensibilizar y formar a quienes imparten justicia en perspectiva de género para mejorar el acceso a la justicia de las personas y
- Fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación al interior de la institución.

2. Estrategias

2.1. Investigación

Para conocer el estado actual de la impartición de justicia con perspectiva de género en México; proveer a la Suprema Corte de Justicia de la Nación de bases empíricas de justificación para las políticas instrumentadas, y promover la reflexión académica y jurídica en materia de género y justicia.

2.2. Formación

Para aportar herramientas teóricas y prácticas para juzgar con perspectiva de género y fomentar el intercambio de ideas y experiencias en el juzgar.

³⁹ Información recogida de su página web <http://equidad.scjn.gob.mx/progama-igualdad/>

2.3. Vinculación

Con miras a establecer alianzas con el ámbito gubernamental, social e internacional para robustecer los mecanismos para la institucionalización de la perspectiva de género.

2.4. Difusión.

Para socializar la información relacionada con la perspectiva de género y el acceso a la justicia y concientizar a las personas de la exigibilidad de sus derechos.

2.5. Evaluación

Con el fin de supervisar y monitorear permanentemente las actividades, obtener insumos para tomar decisiones y rendir cuentas.

3. Estructura

En el año 2015, atendiendo la reestructuración administrativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Unidad de Igualdad de Género cambio a Subdirección General de Igualdad de Género, adscrita a la Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El programa es dirigido por la Subdirectora General de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La sub dirección tiene los siguientes programas:

- a. Programa de Vinculación y Difusión
- b. Programa de Evaluación
- c. Programa de Formación
- d. Programa de Difusión
- e. Programa de Investigación

4. Protocolos

Algunos de los protocolos aprobados son:

- En casos que involucren a niñas, niños y adolescentes.
- En casos que involucren personas, comunidades y pueblos indígenas
- Con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad
- Judicial Decision-Making with a Gender Perspective: A Protocol. Making Equal Rights Real
- En caso que afecten a personas migrantes y sujetas de protección internacional
- En casos que involucren derechos de personas con discapacidad
- En casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género
- En asuntos que involucren hechos constitutivos de tortura y malos tratos
- En casos relacionados con proyectos de desarrollo e infraestructura

5. Libros publicados

- Arte, Justicia y Género
- Debates Constitucionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres.
- Democracia y Ciudadanía: Perspectivas Críticas Feministas.
- Derechos de las mujeres en el derecho internacional

- Género y bioética
- Género y Educación: Aportes para la discusión Jurídica
- Género, cultura y sociedad
- La garantía de acceso a la justicia: aportes empíricos y conceptuales
- Las Mujeres a través del Derecho Penal
- Las mujeres en los conflictos armados: El papel del derecho internacional humanitario
- Mujeres, familia y trabajo
- Reflexiones Jurídicas desde la Perspectiva de Género

6. Video. Relato de lo que hacen (<https://vimeo.com/98954978>)

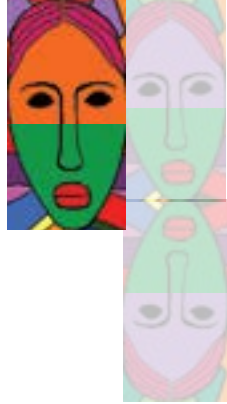
Se realizó un diagnóstico entre el personal de la corte para conocer cómo se vive y se percibe la igualdad de género en el alto tribunal. Con la información recibida se adoptaron acciones.

- o Sensibilizar a quienes imparten justicia para juzgar con perspectiva de género
- o Establecer mecanismos internos para erradicar el acoso laboral y sexual
- o Adoptar licencia licencias de paternidad para que los hombres participen en la crianza de los y las hijos.
- o Utilizar lenguaje incluyente para nombrar los cargos tanto en masculino como en femenino.

Nicaragua

Comisión de Género

Secretaría Técnica de Género⁴⁰



1. Secretaria Técnica de Género

Es la instancia técnica responsable de proponer, recomendar, asesorar y planificar las acciones que pongan en marcha **las políticas de género del Poder Judicial aprobada por Consejo de Administración y Carrera Judicial**, tanto en el ámbito administrativo como jurisdiccional, en cumplimiento de la Política de Género.

2. Misión

La Secretaría Técnica de Género contribuye con la misión institucional y su particularidad radica que integra los principios de igualdad y no discriminación: "Promover y fortalecer un servicio de justicia accesible, eficiente, transparente y oportuno, para hombres y mujeres en igualdad de oportunidades, y sin discriminación"

3. Objetivo General de la Secretaria Técnica de Género

Incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional, garantizando la igualdad y no discriminación por razones de género en el acceso, participación y toma de decisiones tanto en el servicio de justicia como en el desarrollo de los recursos humanos judiciales.

4. Objetivos Específicos.

- o Formular la política de género del Poder Judicial que asegure enfoques, acciones y medidas para que hombres y

⁴⁰ Información recogida de su página web <http://www.poderjudicial.gob.ni/genero/default.asp>

humanos, tanto en el ámbito jurisdiccional como administrativo.

- o Desarrollar medidas administrativas, normativas y procedimentales que faciliten la aplicación de la política de género tanto en lo administrativo como en lo jurisdiccional.
- o Apoyar a las áreas administrativas y jurisdiccionales que brindan el servicio de justicia, la aplicación de la perspectiva de género, en la impartición de justicia pronta y cumplida las mujeres.
- o Promover alternativas que mejoren el acceso, calidad y oportunidad en el servicio de justicia en igualdad y sin discriminación por razones de género, tanto en área jurisdiccional como en los procesos administrativos internos.

5. Comisión de Género.

Es la instancia que dirige la Política de Género en el Poder Judicial.

La comisión está integrada por: Magistradas o Magistrados de la Corte Suprema de Justicia que representa a las Salas de la Corte. Dos magistradas con mayor antigüedad en el Poder Judicial que integren Tribunales de Apelaciones. Un juez o jueza de Distrito y local de Managua

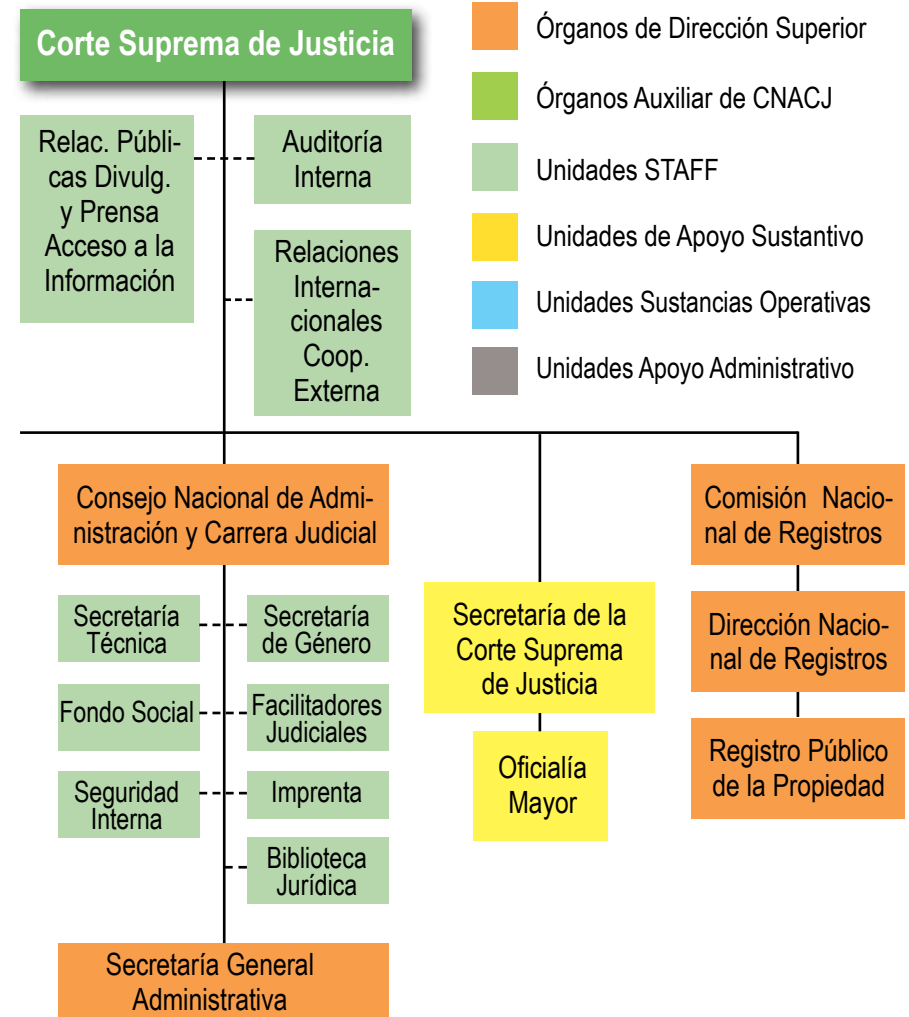
6. Organigrama

7. Observatorio Judicial de Violencia de Género en Nicaragua.

El Observatorio Judicial de la Violencia de Género de Nicaragua es un organismo colegiado interinstitucional creado mediante Convenio suscrito el 29 de Enero del año dos mil catorce, por las Instituciones que forma parte del Sistema de Justicia: Corte Suprema de Justicia (Consejo Nacional de Administración y

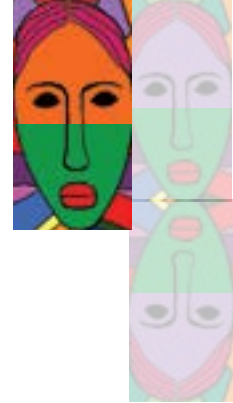
Carrera Judicial –CNACJ–), Policía Nacional (Dirección Nacional de Auxilio Judicial, Dirección Nacional de Comisaría de la Mujer y la Niñez) Ministerio Público, Instituto de Medicina Legal todas integrantes de la Comisión Interinstitucional de Lucha Contra la Violencia.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
ORGANIGRAMA 2012 - 2013



Panamá

Unidad de Acceso a la Justicia de Género⁴¹



1. Organización

Está compuesta por una Comisión de Alto Nivel, una Secretaría Técnica y Comisiones Provinciales o Comités de Apoyo.

2. Objetivo

Diseñar, aplicar y promover políticas institucionales de accesibilidad a la justicia de los grupos en situación de vulnerabilidad de sus derechos y contar en el Órgano Judicial con un organismo permanente que garantice la igualdad, equidad y equiparación de oportunidades, entre otros de la niñez, las mujeres, personas con discapacidad pueblos indígenas, en la prestación del servicio judicial.

3. Funciones:

- Promover, orientar, fortalecer, monitorear los procesos de cambio tendientes a impulsar la perspectiva de género, inclusión y equiparación de oportunidades, de forma transversal en la organización interna del Poder Judicial y en el servicio brindado, como garantía de un acceso efectivo a la justicia sin ningún tipo de discriminación para todos los grupos en situación de vulnerabilidad de sus derechos.

⁴¹ Información tomada del Manual de Organización y Funciones del Órgano Judicial. En http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_pan_manual_jud.pdf

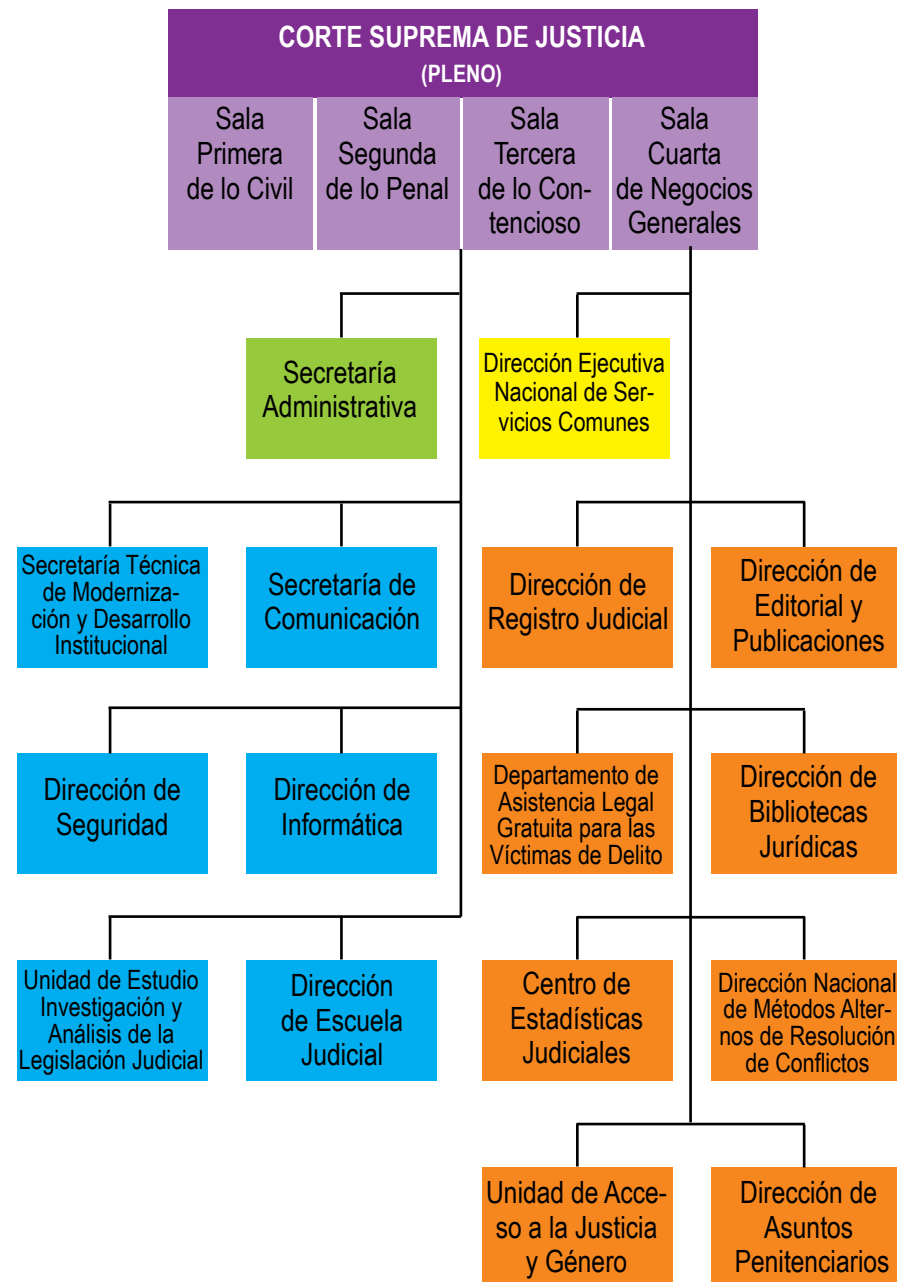
4. Estructura.

4.1. **La Comisión de Alto Nivel** es encargada de elaborar y promover políticas dentro del sector justicia que faciliten el acceso efectivo la justicia de las personalidades en situación de vulnerabilidad de sus derechos, mediante medidas, facilidades y apoyos como garantía del pleno goce de los servicios del sistema judicial.

Estaría integrada por tres magistrados de la Corte Suprema de Justicia y presidida por un coordinador elegido entre ellos.

4.2. **La Secretaría Técnica** encargada de impulsar procesos de asesoría y capacitación supervisada sobre la aplicación práctica de la visión de la Unidad en la planificación estratégica de los procesos y sistemas administrativos internos y de coordinar con las instancias, organismos y agrupaciones de mujeres, de discapacidad, niñez y etnia, la promoción y aplicación de políticas públicas que aseguren el acceso a la justicia para estos grupos en situación de vulnerabilidad de sus derechos.

4.3. **Comisiones Provinciales o Comités De Apoyo**, encargada de integrar servidores judiciales del Órgano Judicial comprometidos con los temas de perspectiva de género, derechos humanos, derechos de niñez y adolescencia, pueblos indígenas, discapacidad y/o inclusión. El apoyo es ad honorem.



Paraguay

Secretaría de Género de la Corte Suprema⁴²



1. Creación.

La Corte Suprema de Justicia en su sesión del 6 de abril de 2010, por Acordada N° 609/2010, resolvió aprobar la creación de una oficina especializada, con la denominación de “Secretaría de Género del Poder Judicial”, dependiente de la Corte Suprema de Justicia.

2. Objetivos.

- Promover la incorporación e institucionalización del derecho internacional de los DD.HH. de las mujeres en la administración de justicia.
- Identificar las áreas y acciones estratégicas para impulsar la igualdad de género e igualdad de oportunidades a las/os usuarias/os del servicio de justicia, y a todos los operadores/as del sistema, colaborando en la creación de una política integral de género para el Poder Judicial.
- Impulsar procesos de implementación de la política de género, proporcionando una plataforma técnica de la misma y asesorando en su definición y logrando la transversalización efectiva en todas las áreas de la actividad institucional.
- Impulsar la formación del recurso humano institucional idóneo, de modo a proveerles herramientas conceptuales y metodológicas para insertar el enfoque de género en sus funciones y competencias ordinarias.

⁴² Información recogida de su página web <http://www.pj.gov.py/contenido/136-secretaria-de-genero/136>

- Promover, apoyar y canalizar iniciativas propias y ajenas con organismos nacionales e internacionales sirviendo de nexo institucional con otros órganos y poderes.
- Brindar asistencia técnica para la coordinación y gestión de proyectos de cooperación internacional o nacional, relacionados con la temática de género.
- Obtener el apoyo para propiciar la realización de estudios e investigaciones para identificar y erradicar las desigualdades de género que se producen en la administración de justicia.
- Elaborar propuestas, orientar y asesorar a las autoridades del organismo judicial sobre las acciones a realizar, que surjan de los resultados obtenidos de los estudios e investigaciones.

3. Qué hace?

- Promover la incorporación e institucionalización de derecho internacional de los derechos humanos de las mujeres en la administración de justicia.
- Coordinar y gestionar programas de capacitación, en concierto con los restantes poderes del Estado y los organismos internacionales pertinentes, en especial para fomentar el conocimiento y aplicación de los instrumentos internacionales de los derechos humanos de las mujeres, y el enfoque de género como etología para el análisis legal.
- Impulsar las acciones para el conocimiento de doctrina y jurisprudencia con perspectiva de género y especialmente sentencias que incorporen el derecho internacional de los derechos humanos de las mujeres, entre los/as operadores/as de justicia para su conocimiento y posible aplicación.

4. Política de Transversalidad de Género.

Por acordada 657 aprobaron la Política de Transversalidad de Género del Poder Judicial, en la que se encuentran cinco imperativos estratégicos, con objetivos generales, específicos y lineamientos.

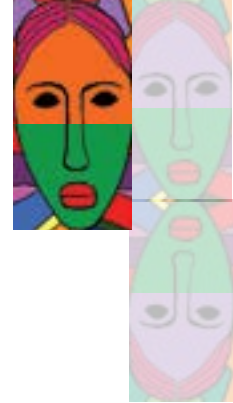
5. Observatorio de Género

Cuenta con un Observatorio de Género, el que tiene como objetivo general Comprender la dinámica y evolución del sistema de administración de justicia en el sistema democrático paraguayo, para el fortalecimiento de capacidades institucionales y la generación de aprendizaje entre los actores involucrados, bajo los principios de los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de género; y considera como indicadores de igualdad:

- Distribución de cargos Jurisdiccionales y Administrativos del Poder Judicial
- Participación en espacios públicos de decisión
- Violencia contra las mujeres basada en asimetrías de género
- Participación económica y acceso a servicios básicos
- Situación de personas privadas de libertad
- Estudio de Opiniones y satisfacción de Usuarios de Servicios Judiciales y Magistrados: Acceso a la Justicia
- Violencia contra mujeres indígenas

Venezuela

*Comisión Nacional de Justicia de Género del Poder Judicial de la República Bolivariana de Venezuela*⁴³



1. Creación

El 28 de abril de 2010, la Sala Plena de este Máximo Tribunal creó la Comisión Nacional de Justicia de Género del Poder Judicial.

2. Propósito

Garantizar la igualdad y la no discriminación de la mujer, utilizando como herramientas fundamentales la "Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia" y los Tratados Internacionales suscritos por la República en materia de género: Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de BELEM DO PARÁ), para ampliar y hacer efectivas las políticas públicas que permitan el acceso de las mujeres a un sistema de justicia de género adaptado a las necesidades y a la realidad social del país.

Esta Comisión estará integrada por un representante de cada Sala, es decir estará conformada por seis (6) Magistrados o Magistradas del Tribunal Supremo de Justicia, el Director Ejecutivo de la Magistratura como Asesor Administrativo y el Director General de la Escuela Nacional de la Magistratura como Asesor Académico. La Coordinación de esta Comisión será ejercida por uno de los seis (6) Magistrados o Magistradas que la integran.

⁴³ Información tomada de <http://justiciamujer.tsj.gob.ve/historia.html>

3. Atribuciones

- Desarrollar y diseñar políticas judiciales tendientes a optimizar el sistema de justicia de género.
- Diseñar una política judicial que enlace los Tribunales de Violencia contra la Mujer con los Consejos Comunales (Comités de familia e igualdad de género).
- Recopilar criterios judiciales en materia de Violencia contra la Mujer.
- Establecer contacto con Magistrados y Magistradas, Jueces y Juezas, Fiscales y Fiscalas, Defensores y Defensoras Públicos de otros países y del nuestro, para comparar y compartir criterios y avances doctrinales en materia de género.
- Colaborar con el Poder Ejecutivo en la planificación y ejecución de las políticas públicas orientadas a la atención de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Coordinar los tribunales competentes para el conocimiento y el juzgamiento sobre Violencia Contra la Mujer.

