

ÓRGANO JUDICIAL DE EL SALVADOR



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD GÉNERO Y PLAN DE ACCION

2009



ÍNDICE

Contenido	Número de página
1. Introducción	2
2. Contexto y Diagnostico Institucional	4
3. Marco Conceptual	9
4. Marco Legal	11
5. Marco Institucional	13
6. Principios y Criterios Orientadores de la Política	16
7. Objetivos	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos	19
8. Lineamientos Estratégicos de Política	20
9. Áreas de Actuación	24
10. Estrategias para la Ejecución	26
11. Sistema de Seguimiento y Evaluación	28
12. Plan de Acción de la Política	30
13. Introducción	30
14. Marco General de Actuación	31
15. Objetivos	33
16. Estrategia de Ejecución	33
17. Sistema de Seguimiento y Evaluación	37
18. Matrices del Plan de Acción	41

INTRODUCCIÓN

La relación entre equidad de género y administración de la justicia ha sufrido cambios en los últimos lustros. En El Salvador, como en otros Estados de América Latina, se han desarrollado al respecto dos procesos paralelos: por un lado, el avance en la incorporación de criterios de equidad de género en la acción pública y en las instituciones y por el otro, el proceso de reforma y modernización del Órgano Judicial para mejorar el cumplimiento de su cometido, *“Administrar Pronta y Cumplida Justicia”*, al conjunto de la población.

El primer proceso se ha traducido en el compromiso del Estado, a partir del principio constitucional de no discriminación, reflejado en la firma y ratificación de convenios y otros instrumentos internacionales para promover la equidad de género, desarrollando también la correspondiente normativa interna; así como el establecimiento, desde los años noventa, de instituciones especializadas, como el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) en tanto entidad coordinadora, y de Políticas generales e institucionales para la promoción de la mujer y la equidad de género, cuya expresión es la Política Nacional de la Mujer.

Paralelamente, en el segundo proceso, el órgano judicial salvadoreño, desde los Acuerdos de Paz establecidos en 1992, ha ido desarrollando un camino prolongado de cambios, siendo uno de los órganos del Estado que se ha visto afectado positivamente por las Reformas Constitucionales y las modificaciones de la legislación sustantiva y procesal; produciéndose también reformas a su Ley Orgánica y a la normativa organizacional, el fortalecimiento del Consejo Nacional de la Judicatura en tanto órgano independiente y la modernización institucional, orientada principalmente a lograr un desarrollo en la planificación estratégica interna expresada en el Plan Estratégico Institucional (2007-2016); así como, una transformación en la gestión de los despachos judiciales.

Sin embargo, como sucede en la mayoría de los Estados de la región, ambos procesos mencionados no han tenido sólidos puntos de contacto y menos aún han constituido una tendencia sostenida orientada a su convergencia, que permitiera así incorporar criterios de equidad de género de forma transversal en el quehacer del Órgano Judicial y su proceso de modernización.

Esta situación genera una serie de dificultades para lograr contrarrestar las diferencias y desigualdades que, pese a los avances

alcanzados, todavía muestran considerables relaciones asimétricas entre mujeres y hombres en la administración interna y en el acceso a una pronta y cumplida justicia. Ello, sobre todo, como reflejo de las distintas posiciones y condiciones en que se sitúan mujeres y hombres en la sociedad salvadoreña, por razones de género, principalmente procedentes de la discriminación histórica hacia las mujeres.

Para enfrentar esas dificultades mediante la incorporación de criterios de equidad de género en el quehacer general del Órgano Judicial, se adopta la presente Política Institucional de Equidad de Género (PIEG), que en adelante se denominara “*Política*”, cuyo propósito fundamental es contribuir a la mejora de la calidad de los servicios de pronta y cumplida justicia, favoreciendo con ello el desarrollo de la igualdad de oportunidades y derechos de mujeres y hombres en el país.

El establecimiento de esta Política de Equidad de Género refiere a la culminación de un proceso previo de esfuerzos y acciones institucionales, que tiene sus raíces en la reforma y modernización institucional, y que fue impulsado principalmente por magistradas, juezas y otras servidoras judiciales conscientes de esta necesidad, quienes contaron con el

diferentes actividades específicas, la Corte Suprema de Justicia acuerda en el año 2006 la creación de la Unidad de Género y la consolidación de la Comisión de Género al interior de la Corte, conformada actualmente por cuatro magistradas y un magistrado, que además es presidida por el Presidente de la propia Corte Suprema.

Sobre la base de esta voluntad política se adoptó la decisión de iniciar el proceso de elaboración de la presente Política de Equidad de Género a mediados del año 2007 y el primer Plan de Acción para su implementación, al objeto de concretar en acciones estratégicas los lineamientos generales de la misma.

Para la elaboración de esta Política, se ha seguido un proceso de múltiples etapas durante el primer semestre del 2008, basado en las orientaciones de la Comisión de Género e impulsado técnicamente por la Unidad de Género. Este proceso ha desarrollado una metodología participativa, expresada en la realización de talleres en los que han contribuido desde la Dirección Superior del Órgano Judicial (incluyendo su presentación en Corte Plena), así como de jueces, juezas, magistrados y magistradas de distintos ámbitos de competencia, de servidores y servidoras judiciales, funcionarios y funcionarias del área administrativa, representantes del sistema de

justicia (Ministerio Público, Policía Nacional Civil), usuarios y usuarias del Órgano Judicial y representantes de organismos de la sociedad civil.

Estos talleres se desarrollaron en el Área Metropolitana de San Salvador, en las regiones Paracentral, Oriental y Occidental, poniendo atención en la experiencia de los Centros Integrados. En estos talleres se consiguió ampliar el diagnóstico preliminar de género de la institución, logrando identificar las principales problemáticas que luego permitieron elaborar los lineamientos de Política para enfrentarlas.

Para impulsar este proceso, tanto respecto de su asistencia técnica general como para facilitar el proceso participativo, el Órgano Judicial ha contado con el apoyo de un grupo de entidades de cooperación internacional que han actuado concertadamente. Estos organismos son: la Fundación Heinrich Böll de Alemania, el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Asimismo, con recursos del Proyecto de Modernización del Órgano Judicial, principalmente en la realización y facilitación del proceso participativo descrito.

La Política de Equidad de Género del Órgano

Judicial, se ha elaborado con los siguientes apartados:

1. Contexto y diagnóstico institucional
2. Marco conceptual
3. Marco legal
4. Marco institucional
5. Principios y criterios de orientación
6. Objetivos
7. Lineamientos de Política
8. Áreas de actuación
9. Estrategia para la ejecución
10. Sistema de monitoreo y evaluación

Estos apartados forman la estructura general de la Política y son los que se describe a continuación.

CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El establecimiento de la Política de Equidad de Género, tiene lugar en un contexto nacional que enfrenta problemas en su desarrollo humano, luego de poner fin, a comienzo de los años noventa, a un conflicto armado que había durado más de una década. En ese contexto, las relaciones de género han experimentado avances apreciables; sin embargo existen todavía graves desigualdades entre mujeres y hombres por razones de género.

El desarrollo humano de El Salvador tuvo un fuerte impulso en sus diferentes aspectos durante la primera mitad de los años noventa. En el plano socioeconómico, según el Informe de Desarrollo Humano del PNUD (2005), El Salvador se caracterizó -hasta 1996- por un rápido crecimiento económico, la reducción del subempleo y el aumento de los salarios reales en la industria y los servicios, que redujo las altas tasas de pobreza.

En cuanto al sistema político e institucional, se lanzaron los cambios impulsados por las Reformas Constitucionales, ligados al proceso de los Acuerdos de Paz firmados en 1992, que contribuyeron a la modernización de los poderes públicos y sus instituciones.

Sin embargo, desde el último tercio de esa década, el desarrollo humano de El Salvador ha presentado apreciables oscilaciones, con estancamientos notables en algunos de sus ámbitos. En cuanto al desarrollo económico y social, según el referido Informe de Desarrollo Humano, las tendencias cambiaron sensiblemente: se desaceleró el crecimiento económico, aumentó de nuevo la subutilización laboral, se estancó la productividad y se redujeron los salarios reales en todos los sectores, disminuyendo el ritmo de reducción de la pobreza.

El reciente empeoramiento del desempeño de la economía mundial, que incluye los altos precios de los combustibles y la crisis financiera, constituye una amenaza de agravamiento de la situación socioeconómica de El Salvador. En el ámbito sociopolítico, surgieron problemas considerables, entre los que cabe destacar el incremento sostenido de la violencia social y la criminalidad, así como una divergencia creciente entre proyectos políticos para enfrentar los problemas nacionales.

Las tensiones que se desprenden de este cuadro problemático afectan el desempeño del Órgano Judicial y el avance en su proceso de modernización, el cual presenta todavía un ritmo desigual y no se plantea hasta la fecha cómo un proceso de reforma integral. La identificación de los retos que enfrenta este proceso ha sido documentada por el Plan Estratégico Institucional 2007-2016. Una fuente de transformación está constituida por el Proyecto de Modernización del Órgano Judicial, apoyado por un préstamo del Banco Mundial, especialmente en cuanto a la modernización orgánica y de infraestructura, así como a la gestión integrada de los juzgados.

Las relaciones de género en El Salvador han experimentado una transformación apreciable en las últimas décadas. De acuerdo con la información estadística disponible, producida

por la Dirección General de Estadística y Censos (Digestyc), las mujeres han incrementado su participación en la educación, el mundo laboral y profesional, así como en los espacios de toma de decisiones, principalmente en las instituciones de los poderes públicos. Ahora bien, este avance es desigual tanto por sectores sociales y laborales, como por grupo etario y zona de residencia. Además, el mayor protagonismo de las mujeres no siempre ha supuesto un mejoramiento paralelo de las relaciones de género. El incremento de la presencia social de las mujeres se ha hecho sin modificar las atribuciones sobre sus responsabilidades en el ámbito doméstico. Por esa razón, las mujeres realizan una carga global de trabajo mayor que los hombres, tal como lo señala el Informe de Desarrollo Humano 2007-2008.

La modificación de los papeles de la población femenina en el ámbito social tampoco se ha traducido en cambios correspondientes en cuanto a las percepciones y actitudes del conjunto de la sociedad, por lo que, consecuentemente, se producen conflictos por razones de género, muchas veces desconocidos o minimizados, lo que contribuye a que pervivan las desigualdades y las discriminaciones hacia las mujeres. En este contexto hay que situar el grave fenómeno de la violencia contra las mujeres en todas sus

formas.

El avance de la participación social de las mujeres, impulsado también por la acción de las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, ha contado con el apoyo de instrumentos jurídicos internacionales y nacionales, así como de instituciones especializadas y Políticas públicas, como el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y la Política Nacional de la Mujer.

Estos cambios sociales e institucionales han afectado las relaciones de género en el Órgano Judicial. Es apreciable el aumento de la participación femenina en dicho Organismo durante las últimas décadas. En el conjunto de jueces y juezas, las mujeres han pasado de representar un 35% en 1997 a un 45% en el año 2007.

Esa participación ya es mayoritaria en los niveles básicos de la estructura jurisdiccional: las mujeres son un 51% de los jueces de paz. Dado que el proceso de ascensos a los niveles superiores se hace regularmente a partir de los jueces de paz, se estima que la proporción de mujeres en esos niveles superiores se incrementará en el futuro. La excepción es, a este respecto, el ascenso a la Corte Suprema de Justicia, cuyo nombramiento es prerrogativa de la Asamblea Legislativa, donde las mujeres

representan un tercio de los miembros de dicha Corte. Importa señalar que la presencia femenina es todavía claramente minoritaria en cuanto a las presidencias de Cámaras de Segunda Instancia.

Sin embargo, el incremento objetivo de la mayor presencia de mujeres en el Órgano Judicial no se ha producido porque existiera una visión de equidad de género en la institución, ni se ha traducido en un cambio correspondiente de las dinámicas y procesos internos, especialmente en cuanto a las percepciones y actitudes del conjunto de los y las servidores judiciales, pudiendo así identificarse problemas en materia de equidad de género tanto en la estructura organizacional, como en los servicios que el Órgano Judicial presta al conjunto de la ciudadanía. En el proceso participativo desarrollado para la elaboración de esta Política, se han identificado al respecto las siguientes problemáticas:

AMBITO INTERNO

☐ **Existencia de actitudes y lenguaje sexista.-** Se expresan actitudes y lenguaje sexista como un problema frecuente, incluso si ello no va acompañado de discriminaciones efectivas (bromas sobre las directoras y jefas mujeres; lenguaje oral y escrito sexista; preferencia aún de las mujeres por jefes hombres, etc.)

☐ **Conductas que inducen discriminaciones en la práctica.-** Se identifican conductas que, sin estar necesariamente apoyadas por normativa discriminatoria o en los procedimientos organizacionales, inducen a discriminaciones de hecho (abuso de poder de jefes sobre mujeres empleadas, castigo tácito por maternidad, etc.).

☐ **Acentuada segmentación ocupacional por sexo.-** Se observaron preocupación el hecho de que haya espacios ocupacionales dominados por uno de los sexos (concentración de mujeres juezas en juzgados de paz, familia y menores; mínima presencia de mujeres en plazas de notificación y citación procesal).

☐ **Discrecionalidad por razones de género en contratación y evaluación del desempeño.-** Se identifican forzamientos de los procedimientos regulares para la contratación, nombramiento y evaluación del desempeño, enfatizándose las diferencias en los distintos ámbitos de ejercicio profesional (discrecionalidad y falta de control de los nombramientos que hacen los jueces en los tribunales tradicionales o unipersonales; tratamientos preferenciales por atracción o relaciones

afectivas y familiares, etc.)

☐ **Percepción y existencia de casos de acoso sexual.-** En la consulta realizada se expresó la percepción de que existe acoso sexual, encubierto o explícito, pero de difícil procesamiento en las estructuras internas (principalmente por falta de denuncias).

☐ **Debilidad de información sobre condiciones de género.-** Se coincide en torno a la necesidad de profundizar un diagnóstico de género en el funcionamiento interno y externo del Órgano Judicial. Se constata que la información estadística y no estadística no está desagregada por sexo en todos los niveles (existe desagregación por sexo en información sobre grandes bloques de empleados y empleadas, pero no por cada una de sus categorías; las estadísticas sobre los servicios no siempre están desagregadas por sexo, etc.).

☐ **Desconocimiento en materia de género, sobre todo en cuanto a su aplicación en el quehacer judicial.-** Un amplio sector de los servidores judiciales expresa que no tiene conocimiento ni sensibilización en materia de género, pero, sobre todo, la gran mayoría reclama la adquisición de capacidades para aplicar

criterio de género en su desempeño profesional.

ÁMBITO EXTERNO

☐ **Trato indebido a usuarias y usuarios por razones de género.-** En un contexto de amplias referencias a deficiencias en el trato a usuarias y usuarios del Órgano Judicial, se especifican problemas directamente referidos a razones de género (trato discriminatorio según sexo; falta de sensibilidad en casos de delitos sexuales o violencia intrafamiliar y en áreas laboral y familiar)

☐ **Revictimización de personas víctimas de delitos sexuales y violencia intrafamiliar.-** Se señalan procedimientos inadecuados en el tratamiento de casos de delitos sexuales y violencia intrafamiliar, desde su recepción hasta el proceso de constitución de causa (presunción de provocación, interrogatorios, procedimientos ofensivos para obtención de pruebas, etc).

☐ **Emisión de sentencias en que no se aplican instrumentos jurídicos internacionales.-** Existe coincidencia en torno a la no aplicación de los instrumentos jurídicos internacionales y aún nacionales

referidos a la temática, para la elaboración y emisión de sentencias en temas sensibles a la temática de género (delitos sexuales, trata de personas, violencia intrafamiliar, etc.)

☒ ***Inadecuada organización de servicios logísticos y de infraestructura, en relación con criterios de género.***- En un contexto de carencias logísticas y de infraestructura para dar servicios satisfactorios a usuarias y usuarios, se mencionan situaciones que tienen que ver con la temática de género (falta de espacios para descanso de mujeres, salas conjuntas donde coinciden ofensor y ofendida, falta de adecuación para la atención de discapacitados, etc.)

☒ ***Inadecuada organización de procedimientos para otorgar servicios a usuarias y usuarios.***- Se identifican problemas de organización de procedimientos que eleve la calidad de los servicios tomando en consideración las características de género de mujeres y hombres (horarios, turnos, composición por sexo de receptores, etc.)

La toma en consideración del contexto general descrito y la identificación de problemáticas de equidad de género surgida en el proceso participativo de diagnóstico realizado en el

Órgano Judicial, determinan así la orientación de la presente Política de Equidad de Género.

MARCO CONCEPTUAL

En los procesos de reforma y modernización de los Órganos Judiciales, uno de los aspectos a tomar en cuenta es la institucionalización de la perspectiva de género como factor transversal. Para realizar un adecuado cruce temático y operativo entre administración de justicia y perspectiva de género, se hace necesario una articulación de los elementos estructurales de ambas temáticas, evitando considerar el enfoque de género como un tema adicional y secundario.

En éste sentido, también es necesario tomar en consideración el cambio conceptual en materia de género. En los últimos treinta años ha sucedido una evolución que va desde el enfoque conocido como *Mujer en Desarrollo* hasta el denominado *Género en Desarrollo*, que tiende a ser de carácter inclusivo. Efectivamente, en los años ochenta del pasado siglo se produjo un cambio de perspectiva en la conceptualización de la materia de género: de considerarse a la población femenina como excluida del desarrollo, en términos de grupo vulnerable, e impulsarse, en consecuencia, acciones principalmente asistenciales hacia las mujeres (*Mujer en Desarrollo*), se abrió una

óptica que considera a las mujeres agentes del desarrollo y pone el acento en la equidad entre mujeres y hombres (Género en Desarrollo).

Esta nueva óptica, tiene como punto de apoyo el concepto mismo de *género*, que refiere a las atribuciones, condiciones y expectativas que le son asignados a cada sexo en una determinada cultura. Sobre el hecho biológico de nacer mujer u hombre, las sociedades otorgan valores y criterios culturales, que pueden cambiar de acuerdo a los consensos sociales y componen las identidades de género de cada sexo. Por tanto, el supuesto básico es que, si las atribuciones de género son construidas desde patrones culturales, es posible establecer nuevos patrones que cambien o modifiquen esas atribuciones de género, y ello con una perspectiva de equidad.

Este enfoque de Género en Desarrollo ha venido ampliándose desde su surgimiento no sólo en el plano puramente conceptual sino también en su aplicación operativa, tratando de evitar que en la práctica se continúe actuando casi exclusivamente con y para las mujeres. Es decir, se ha desarrollado la convicción de que hay que lograr hacer coherente el consenso teórico existente acerca de que género y mujer no son sinónimos, con su traducción operativa, esto es, convocando tanto a mujeres como a hombres en el trabajo para avanzar hacia la

equidad de género. Este creciente consenso sobre este trabajo conjunto que se produce en el cambio de siglo, se plasma en la Declaración de Beijing + 5, encuentro celebrado en el año 2000 en la sede de Naciones Unidas, para dar seguimiento a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: “Los procesos de formulación de Políticas para la equidad de género requieren de la cooperación de mujeres y hombres en todos los niveles. Hombres y niños deber ser involucrados activamente y alentados a participar en todos los esfuerzos...” (Párrafo 49).

El carácter inclusivo del enfoque de género significa un mayor rigor, al subrayar que dicho enfoque se refiere a todos los seres humanos y que, sin embargo, ello no impide el reconocimiento de la discriminación histórica de las mujeres, sin perder de vista los cambios sucedidos en las relaciones de género.

Su énfasis inclusivo también se refiere al plano operativo, no excluyendo ninguna herramienta para impulsar los cambios (empoderamiento de las mujeres, procesos de igualdad de oportunidades, trabajo con hombres, etc.); utilizando las que el diagnóstico de género señale como más adecuadas.

En el curso de ésta evolución paradigmática de las Políticas de género (en términos generales,

desde la óptica Mujer en Desarrollo al enfoque género-inclusivo) se han producido apreciables cambios metodológicos. Así, ha aparecido la estrategia metodológica de *gender mainstreaming*, recomendada en la IV Conferencia de la Mujer (Beijing) que se refiere a la incorporación del enfoque de género en la corriente principal del accionar institucional y operativo. Es decir, una estrategia que busca la incorporación transversal de criterios de género en la institución, pero reconociendo prioridades estratégicas.

El enfoque inclusivo de equidad de género y su articulación con la estrategia de *gender mainstreaming* resulta, así, la orientación más adecuada para actuar en una gran institución mixta, como es el Órgano Judicial; entre otras razones, porque evidencia con más claridad que el impulso de la Política de Equidad de Género no es una responsabilidad exclusiva de las mujeres, sino de todos los servidores judiciales, así como tampoco es una competencia de los organismos especializados en esta materia, sino del conjunto de la institución.

MARCO LEGAL

La Política de Equidad de Género tiene un encuadre normativo procedente de dos fuentes principales: las normas referidas al

cometido del Órgano Judicial, otorgar pronta y cumplida justicia, y las referidas a los compromisos externos e internos del Estado salvadoreño en materia de equidad de género.

La actuación del Órgano Judicial se enmarca en el mandato fundamental de la Constitución, cuyo Título VI contempla un Capítulo III dedicado específicamente a dicho Órgano. Así, queda establecido la exclusividad de éste en cuanto a la potestad de “juzgar y hacer ejecutar lo juzgado”, así como la independencia de los jueces y juezas, “en lo referente al ejercicio de la función jurisdiccional” (Art. 172 Cn).

A partir de esta norma superior, se han establecido varias leyes específicas, referidas a la organización y funcionamiento del Órgano Judicial, a su regulación funcional y al establecimiento de la Carrera Judicial.

En cuanto a las leyes que regulan la organización del Órgano Judicial, hay que consignar la *Ley Orgánica Judicial*, con sus correspondientes reformas desde 1986 a la fecha, así como la *Ley de la Carrera Judicial* que regula la forma y los requisitos de ingreso a la carrera, promociones, ascensos, traslados y establece derechos, deberes, beneficios y sanciones aplicables a sus miembros.

También cabe mencionar la *Ley del Consejo*

Nacional de la Judicatura y la Ley Orgánica de la Comisión Coordinadora del Sector Justicia y de la Unidad Técnica Ejecutiva; así como una serie de leyes sustantivas y adjetivas que regulan la función de administrar justicia en cada una de las materias jurídicas; así como la aplicación de tratados internacionales que regulen derechos en relación a la administración de la justicia, dado que, según el Art. 144 de la Constitución, se convierten en leyes de la República al entrar en vigencia.

También se aplica al Órgano Judicial normas referidas a su funcionamiento y desempeño, como son: *Ley de Notariado, Ley del Ejercicio Notarial de la Jurisdicción Voluntaria y otras Diligencias; Ley sobre el Enriquecimiento Ilícito de Funcionarios y Empleados Públicos, así como la Ley de Ética Gubernamental.*

Éste cuadro normativo se complementa con una serie de reglamentos, tanto para desarrollar las leyes, como para normar asuntos específicos. Entre los primeros se encuentran el *Reglamento General de la Carrera Judicial* y entre los segundo, el *Reglamento de Práctica Jurídica, el Reglamento General del Instituto de Medicina Legal y el Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Órgano Judicial.*

Existe también un conjunto de disposiciones de

distinto rango que regulan el funcionamiento administrativo del Órgano Judicial. Entre las leyes cabe señalar la *Ley del Presupuesto General del Estado, la Ley General de Salarios de la Administración Pública, la Ley de Corte de Cuentas de la República y la Ley de Servicio Civil.* Por otra parte, el funcionamiento del Órgano Judicial también esta regulado por las disposiciones emanadas de su máxima autoridad, como son los acuerdos de Corte Plena y de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.

En cuanto a las normas referidas a la equidad de género y los derechos de las mujeres, cabe mencionar legislación interna fundamental y la suscripción de Tratados y Convenciones referidas directamente o de forma conexa con esta materia. Entre estos últimos, cabe mencionar los instrumentos emanados del sistema de Naciones Unidas y los producidos en el Sistema Interamericano. La principal norma directa es la *Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, firmada y ratificada por el Estado Salvadoreño en 1981. De manera conexa cabe mencionar un conjunto de instrumentos de derechos humanos, como son: *la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre toda forma de Discriminación Racial.*

También es necesario tomar en cuenta los Convenios establecidos en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre los que destacan: el *Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación* (ratificado por El Salvador en junio del 2001); el *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* (ratificado por El Salvador en octubre del 2000); y el *Convenio 156 sobre igualdad de oportunidad y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares* (ratificado por El Salvador en octubre del 2000).

En el Sistema Interamericano también se han producido instrumentos directos y conexos en materia de equidad de género. Respecto del primer tipo se ha establecido la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Convención Belem do Para). Tienen relación con esta materia la *Convención Americana de los Derechos Humanos* y la *Convención Interamericana contra todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*.

Existe un conjunto de instrumentos internacionales que refieren a compromisos de

actuación de Política pública establecidos en foros internacionales, entre los cuales hay que diferenciar aquellos que tienen entidad propiamente jurídica y los que no la tienen. Por ejemplo, los acuerdos de las cumbres de presidentes centroamericanos son vinculantes porque así lo establece el Tratado de Integración Centroamericana; mientras otras reuniones presidenciales o de autoridades judiciales establecen acuerdos que solo son recomendaciones a seguir por los Estados.

En el orden nacional, la normativa parte del principio constitucional de igualdad de derechos, es decir, no discriminación por sexo (Art. 3 de la Constitución) y el desarrollo de una serie de reformas en la legislación ordinaria que refieren al *Código Penal* y al *Código de Familia y Procesal de Familia*. También hay leyes específicas como son la *Ley de creación del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)* y la *Ley Contra la Violencia Intrafamiliar*.

MARCO INSTITUCIONAL

El desarrollo de la Política de Equidad de Género se enmarca en un determinado contexto institucional y de planificación estratégica. La organización institucional tiene como punto de partida la composición orgánica establecida por la Constitución de la

República: "La Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establezcan las leyes secundarias" (Art. 172 Cn). Esta disposición fue posteriormente desarrollada por las sucesivas leyes con éste propósito (Ley Orgánica del Órgano Judicial y otras).

Actualmente, para su desempeño institucional, se reconocen en el Órgano Judicial cinco áreas de trabajo: Dirección Superior, Área Jurisdiccional, Jurídica Legal, Administrativa y de Asesorías. Esta estructura funcional del Órgano Judicial sufre modificaciones en el transcurso del tiempo, según lo establezcan sus instancias de Dirección Superior.

La Dirección Superior esta compuesta por la Corte Plena, la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia y las Salas de dicha Corte, las cuales se establecen como: Sala de lo Constitucional, Sala de lo Civil, Sala de lo Penal y Sala de lo Contencioso Administrativo. Como entidades funcionales de la Dirección Superior hay que mencionar al Consejo Consultivo de la Corte, las Comisiones de Magistrados y Magistradas y la Secretaría General.

El Área Jurisdiccional está conformada por las Cámaras de Segunda Instancia, los Juzgados de Primera Instancia y los Juzgados de Paz. El Área Jurídica Legal esta coordinada por la Gerencia

General de Asuntos Jurídicos, que cuenta con la asistencia de las direcciones de: Medicina Legal, Servicios Técnico-Judiciales, Notariado, Investigación Judicial, Investigación Profesional y otras.

El Área de Asesorías la componen las Direcciones de Planificación Institucional, de Gestión de Calidad, de Comunicaciones y Relaciones Públicas y de Auditoria Interna; así como las Unidades de Género, Desarrollo Tecnológico, Cultura Jurídica, Justicia Juvenil, Medio Ambiente y de Asesoría Técnica Internacional.

El Área Administrativa está coordinada por la Gerencia General de Administración y Finanzas, que cuenta con las direcciones de: Recursos Humanos, Financiera Institucional, Logística Institucional, Adquisiciones y Contrataciones Institucionales y Seguridad y Protección Judicial.

Esta estructura funcional se orienta según los criterios de la planificación estratégica institucional del Órgano Judicial. A tal efecto, se ha elaborado durante el año 2006 el *Plan Estratégico Institucional*, para el período 2007-2016. Dicho Plan parte de un Pensamiento Estratégico del Órgano Judicial, para desembocar en siete Líneas Estratégicas: Jurídica Institucional; Jurídica Administrativa

Institucional; Coordinación con el Sector de Justicia y otras instituciones; Cultura Jurídica y Comunicaciones; Recursos Humanos; Finanzas, Presupuesto, Infraestructura y Equipamiento; y la Administrativa Institucional; cada una con sus correspondientes objetivos a cumplir en los próximos años.

El Plan contempla como Misión Institucional: “Administrar Justicia de forma ágil e imparcial, cumpliendo con los principios y garantías constitucionales, respetando el debido proceso y la independencia judicial para garantizar la seguridad jurídica y el fortalecimiento del estado de derecho en El Salvador mediante un recurso humano profesionalizado y comprometido”. Y como Visión: “ser un Órgano Judicial moderno, reconocido a nivel nacional e internacional por concentrar sus esfuerzos en asegurar el acceso a la justicia y en lograr transparencia en sus procesos dentro del marco normativo vigente, en apoyo a la consolidación del estado de derecho, la paz y la democracia en la sociedad salvadoreña”

Los objetivos del Plan Estratégico Institucional se perfilan como grandes desafíos para el Órgano Judicial, los cuales se encuentran en cada una de las Líneas Estratégicas, ejecutadas mediante componentes, metas y acciones estratégicas, convirtiéndose estas últimas en el

eje central de la dinámica institucional. El acercamiento o lejanía de la meta, se conocerá por medio de cada uno de los indicadores construidos, los cuales estarán en el Sistema de Planificación Institucional, específicamente en el Tablero de Indicadores del Plan. El Plan Estratégico tiene como objetivo general: “Disponer de un instrumento de planificación que oriente en forma responsable y ordenada el accionar del Órgano Judicial en el periodo 2007-2016, de acuerdo a los fines que persigue de brindar el servicio de justicia a la población salvadoreña con eficacia, eficiencia, agilidad, calidad, transparencia y accesibilidad”.

Este Plan Estratégico Institucional debe orientar el conjunto de la planificación operativa anual del Órgano Judicial, la cual se establece desde las unidades más simples y se va agregando hasta las direcciones de mayor complejidad, que también presentan un Plan Anual Operativo propio.

En materia de género, las orientaciones de política proceden tanto del Órgano Judicial como del contexto internacional. En el ámbito internacional, las orientaciones pueden provenir de aquellos temas que afecten de alguna manera a la administración de la justicia. El más importante de estos elementos es la *Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer* de Naciones Unidas,

establecida en Beijing, China en 1995; la cual, además de configurar una serie de áreas de especial atención, plantea a los Estados la necesidad de hacer Políticas y planes a favor de la mujer y la equidad de género. A nivel regional, se desarrolla la *Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, que busca orientar la acción pública en esta materia, según las características propias de ésta región.

La temática de género también ha sido tratada en las *Cumbres Iberoamericanas de Presidentes de Corte y Tribunales Superiores de Justicia*, así como en las *Reuniones de Presidentes de Cortes Supremas de Justicia de Centro América y el Caribe*, donde se decidió, desde el año 2001, institucionalizar la perspectiva de género en la administración de justicia. En este contexto hay que destacar también los *Encuentros de Magistradas de las Américas* que reúne a las autoridades femeninas de las Cortes Supremas de Justicia, Cortes Constitucionales y Consejos de la Judicatura del continente americano.

En el ámbito nacional, el principal referente externo al Órgano Judicial lo constituye la *Política Nacional de la Mujer* que elabora el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) en sus distintas ediciones. En el interior del Órgano Judicial hay que mencionar las disposiciones de la Corte

Suprema de Justicia en cuanto a la creación de la Comisión de Género y Unidad de Género, como entidad técnica establecida en el Área de Asesoría. La temática de género también está contenida en cada una de las siete Líneas Estratégicas que estructuran el Plan Estratégico Institucional 2007-2016.

En éste contexto de Políticas y de planificación estratégica interna, la Política de Equidad de Género del Órgano Judicial busca sistematizar y elevar a la categoría de Política pública las acciones y determinaciones que adopte el Órgano Judicial de El Salvador en ésta materia.

PRINCIPIOS Y CRITERIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA

La Política de Equidad de Género tiene un conjunto de principios generales, así como de criterios estratégicos que la orientan. Los principios y valores éticos proceden de un conjunto de fuentes, tanto generales como específicas.

En el entorno del quehacer del Órgano Judicial, se deben considerar las normas de ética pública establecidas en la Ley de Ética Gubernamental y que deben orientar las actuaciones de las y los servidores públicos. Tales principios son:

- ☐ Supremacía del interés público

- ☐ Probidad
- ☐ No discriminación
- ☐ Imparcialidad
- ☐ Justicia
- ☐ Transparencia
- ☐ Confidencialidad
- ☐ Responsabilidad
- ☐ Disciplina
- ☐ Legalidad
- ☐ Lealtad
- ☐ Decoro
- ☐ Eficiencia y eficacia
- ☐ Rendición de cuentas

En el seno del Órgano Judicial, la Política hace suyos los valores institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2007-2016, considerados como las convicciones filosóficas que guían el quehacer de los/as funcionarios/as y los/as empleados/as del Órgano Judicial:

- ☐ Justicia
- ☐ Ética
- ☐ Transparencia
- ☐ Imparcialidad
- ☐ Capacidad
- ☐ Probidad
- ☐ Verdad
- ☐ Independencia
- ☐ Seguridad jurídica

En el plano específico de la equidad de género, el Órgano Judicial toma como propios los

valores generales establecidos en la Constitución y en la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada por El Salvador.

A partir de estas bases, son principios de la Política de Equidad de Género, los siguientes:

☐ **No discriminación.-** Significa atender a las personas que demandan o solicitan los servicios que presta el Órgano Judicial, así como al personal de la institución, superiores y/o subordinados, sin discriminación por motivos de género, eliminando toda forma de discriminación sea directa o indirecta.

☐ **Igualdad de derechos.-** El asumir la igualdad de derechos entre mujeres y hombres como el valor fundamental, supone eliminar los obstáculos que limitan la puesta en práctica del marco jurídico con que cuenta el Estado salvadoreño, y a la vez tomar medidas que contribuyan a superar aspectos culturales y actitudes que inciden en la forma de interpretación y aplicación del marco jurídico existente.

☐ **Igualdad de oportunidades.-** Implica que mujeres y hombres tendrán las mismas oportunidades para alcanzar su desarrollo humano integral, incluyendo la posibilidad

de acceder a las distintas esferas de la sociedad y sus correspondientes áreas de toma de decisiones. Ello significa la misma oportunidad para participar en la administración de justicia, así como para acceder a la justicia que imparte el Órgano Judicial en El Salvador. También significa la necesidad de remover los obstáculos que impidan avanzar hacia la igualdad de derechos y oportunidades, mediante acciones afirmativas, incluyendo una equitativa distribución de los recursos técnicos y financieros.

☐ **Equidad de género.** - El respeto a la condición humana de las personas, desde el enfoque de género y de desarrollo humano, establece el deber de dar un trato en igualdad de condiciones a mujeres y hombres, lo que exige asociar las formas de atención según las necesidades e intereses de cada género, entendiendo la equidad como trato justo a seres humanos que son diversos.

A partir del conjunto de principios mencionados, la Política de Equidad de Género adopta los siguientes criterios orientadores:

1. Perspectiva Transversal.- Supone integrar acciones sistemáticas que cambien procedimientos, mecanismos y actitudes,

que impidan u obstaculicen la aplicación de los principios enunciados en esta Política, no solo en determinadas unidades organizacionales, sino en todas las áreas de trabajo del Órgano Judicial, donde se planifican, organizan, ejecutan y controlan todos los procesos administrativos que requiere la Corte Suprema de Justicia y los tribunales.

2. Visión estratégica.- Todo esfuerzo que se haga por introducir criterios de género en la institución deben estar dirigido a los asuntos medulares del quehacer del Órgano Judicial, tanto en el trabajo interno de la institución como en los servicios que brinda. Las actuaciones en materia de género deben establecerse en aspectos relevantes del trabajo institucional, no solo en aspectos circunstanciales o coyunturales, se deben identificar los aspectos claves donde la incorporación del enfoque de género mejore de manera evidente y sustantiva la calidad de los servicios de la institución.

3. Carácter Inclusivo.- Significa entender que la equidad entre mujeres y hombres es un compromiso que beneficia a toda la sociedad, lo que requiere ser coherentes y rigurosos en la aplicación del consenso teórico que la categoría de género no es sinónimo de mujer, y por lo tanto las

metodologías de trabajo deben mantener una perspectiva inclusiva, realizando acciones desde y hacia mujeres y hombres. Toda acción debe ser guiada por un riguroso diagnóstico y análisis de los avances en las relaciones de género entre mujeres y hombres de la sociedad misma y su incidencia en el quehacer institucional.

4. Enfoque de corresponsabilidad.-

Compromete a todos los recursos humanos de la institución, mujeres y hombres, así como a todas las personas que participan en las instancias del Sector Justicia y que interactúan en los ámbitos de intervención del Órgano Judicial. Alcanzar relaciones de solidaridad y apoyo entre los géneros es tarea de hombre y mujeres.

5. Criterio de sostenibilidad.-

Implica un compromiso institucional de mantener la Política de Equidad de Género, colocando los recursos técnicos, humanos y financieros que sean necesarios para maximizar su desarrollo y evitar oscilaciones negativas como producto de los cambios de las autoridades de su máxima dirección y de los procesos de modificación de su estructura orgánica.

Los principios y criterios orientadores resumen las pautas de actuación que en materia de género impulsará el Órgano Judicial en el marco

de esta Política, a través de todas sus dependencias y en sus esfuerzos de coordinación y articulación con el resto de instituciones que conforman el Sector Justicia.

OBJETIVOS

Objetivo General

Incorporar criterios de equidad de género en el quehacer interno y externo del Órgano Judicial, incrementando la calidad de los servicios de pronta y cumplida justicia que el Órgano Judicial debe de garantizar a la sociedad salvadoreña, contribuyendo al desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres dentro y fuera de la institución.

Objetivos Específicos

1.- 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.

2.- Incorporar la perspectiva de equidad de género en la entrega de los servicios de calidad de la administración de justicia a los usuarios y usuarias del Órgano Judicial, facilitando así su

acceso a la Administración de Justicia.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE POLÍTICA

Los lineamientos estratégicos de la Política de Equidad de Género representan la respuesta a cada una de las problemáticas identificadas en el ejercicio participativo sobre diagnóstico en materia de género del Órgano Judicial. Dichos lineamientos de Política son los siguientes:

- 1. Impulsar mecanismos y procedimientos de formación y control que actúen sobre el clima organizacional para eliminar las actitudes y el lenguaje sexistas.**

Considerando la formación y construcción de género del personal que labora en los distintos niveles del Órgano Judicial, se hace necesario desarrollar procesos institucionales que mejoren el clima organizacional en orden a eliminar actitudes y lenguajes sexistas que aparecen en el quehacer institucional interno y en los servicios otorgados a los usuarios y usuarias del Órgano Judicial.

- 2. Fortalecer procedimientos de monitoreo que erradiquen las conductas que producen discriminaciones reales por razones de género.**

La superación de normativas y procedimientos que no implican discriminaciones directas, no evitan por si misma la existencia de comportamientos individuales o de actuaciones de algunas instancias que colocan obstáculos o limitantes en el funcionamiento interno libre de discriminaciones por razones de género; por lo que se requiere dar seguimiento a este tipo de expresiones discriminatorias para establecer medidas preventivas y correctivas de carácter administrativo que pongan fin a estas prácticas.

- 3. Elaborar e implementar directrices laborales que reduzcan la segmentación ocupacional por sexo.**

El apropiado balance de género en las diferentes unidades organizacionales y áreas de trabajo en el Órgano Judicial, se considera como un criterio general positivo, que podrá ser cambiado únicamente cuando así sea valorado y no influenciado por una inercia influida por los roles tradicionales que la sociedad asigna a mujeres y hombres. Un balance realizado a partir de criterios de idoneidad y proporcionalidad que preserven la equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las dependencias institucionales.

4. Fortalecer la gestión de recursos humanos estandarizada en todos los ámbitos del Órgano Judicial, que evite la discrecionalidad por razones de género en la selección, contratación, nombramientos, promoción, ascensos y evaluación del desempeño de las y los servidores judiciales.

Mejorar los procedimientos de gestión y administración del personal de la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás Tribunales y Juzgados cualquiera que sea su modelo de organización, se presenta como una tarea pendiente que

reclama la sinergia e intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las instancias involucradas en el área de recursos humanos, tanto de la Corte Suprema de Justicia como de los tribunales y juzgados. El fortalecimiento de los procedimientos debe asegurar la incorporación de criterios de género, que permitan optimizar el recurso humano aprovechando sus diferencias y diversidad. Así mismo, en la promoción, selección y evaluación de los recursos humanos, deberá considerarse reforzar o dotar de conocimientos en materia de género como requisito para mantener o ganar el puesto de trabajo.

5. Impulsar programas de prevención y fortalecimiento de los mecanismos de control para eliminar fenómenos de acoso sexual.

Un trabajo a impulsar en las diferentes dependencias del Órgano Judicial, es el **establecimiento desde una visión programática de procesos educativos y controles que aseguren al personal, en especial al femenino, un tratamiento libre de acoso y discriminación.** Además, se debe revisar y dar a conocer la normativa sobre el acoso sexual en el ámbito laboral para mejorar el impacto de las acciones de prevención, que permitan erradicar las posibles prácticas y sancionarlas de manera ejemplarizante, protegiendo a la víctima debidamente y asegurando su estabilidad laboral.

6. Ampliar el conocimiento de las condiciones de género existentes en el Órgano Judicial y el análisis de las condiciones de género del personal y la población usuaria, a partir de la desagregación sistemática por sexo de la información estadística producida por la institución.

Cada vez es más evidente, que procesar y utilizar datos desagregados por sexo contribuye a elevar el conocimiento y a facilitar el análisis

de género del contexto institucional, lo que permitirá planificar, dar seguimiento y evaluar las acciones o estrategias que se implementen con el objeto de disminuir las desigualdades y discriminaciones en las áreas de trabajo del Órgano Judicial y entre la población usuaria del Sistema de Justicia.

Considerando que varias de las dependencias de la institución son generadores de información desagregada por sexo, bastará con la necesaria coordinación y asesoría técnica especializada en el tema de género para aportar análisis de género sobre temáticas inherentes al quehacer judicial.

7. Desarrollar procesos de sensibilización, inducción y capacitación, especialmente para incorporar criterios de género en el quehacer profesional de los servidores y servidoras judiciales.

Para erradicar la discriminación y alcanzar la igualdad de género en el mundo del trabajo del Órgano Judicial, es necesario promover cambios culturales que incidan en el ejercicio profesional tanto en las mujeres como en los hombres; estos cambios deben contribuir al fortalecimiento de capacidades en materia de integración de criterios de género en el quehacer práctico y cotidiano de las y los servidores judiciales. Algo que se puede lograr

mediante iniciativas de formación y de fortalecimiento de capacidades específicas de acuerdo al ámbito de trabajo en que se desempeñan, desarrollando, entre otros, programas de capacitación judicial que incluya la temática de género con la intención de promover entre las y los servidores judiciales la igualdad de derechos y oportunidades, así como el uso de los instrumentos jurídicos internacionales en esta temática.

8. Implementar procesos que eliminen la existencia de trato indebido a usuarias y usuarios por razones de género.

Adoptar procesos de formación holísticos para la construcción de capacidades y dotar de herramientas técnicas al personal para mejorar sus competencias profesionales en materia de género; así como elevar sus conocimientos teóricos respecto a la integración de los aspectos de género en su quehacer diario. Este tipo de formación debe ser obligatoria a todo el personal del Órgano Judicial que tiene entre sus competencias la atención a los y las usuarias para potenciar el cambio de actitudes y comportamientos.

Así como establecer mecanismos de control institucionales y de la ciudadanía sobre el comportamiento del personal ante las y los usuarios del sistema.

9. Impulsar mecanismos y crear condiciones que impidan la revictimización en los delitos sexuales y violencia intrafamiliar, especialmente mujeres, niños y niñas.

Procurar la atención debida a las víctimas de delitos sexuales y de violencia intrafamiliar, evitando actitudes y cumplimiento de protocolos que revictimicen a los y las afectados. Así también, facilitar la información pertinente sobre los procedimientos e instituciones que deben intervenir en estos casos. Lo anterior, supone que los funcionarios públicos involucrados (personal de medicina legal, operadores jurídicos) cuenten con la infraestructura, mecanismos, procedimientos y programas especiales como los de terapias psicológicas y rehabilitación, que aseguren el acceso de la víctima a la justicia de manera efectiva y a una atención integral.

10. Promover la aplicación de instrumentos legales internacionales sobre equidad de género en la elaboración y emisión de sentencias, especialmente en materias sensibles al género.

La promoción de la aplicación de instrumentos internacionales, que han contribuido a regular los asuntos de género en las decisiones

judiciales y administrativas, es indispensable que sea promovida a través de todos los medios disponibles, tanto en la formación académica de los futuros operadores y operadoras de justicia como en las capacitaciones dirigidas a jueces y juezas; para conocer y estudiar como armonizar normas internacionales que contienen criterios de género con la legislación salvadoreña, al momento de emitir sus fallos y/o dictar medidas que aseguren la igualdad de oportunidades.

11. Incorporar criterios de género en los espacios infraestructurales de justicia que presta el Órgano Judicial a usuarias y usuarios.

La infraestructura de las oficinas que brindan servicios a los y las usuarias del sistema judicial no cuenta con las condiciones para asegurar una atención adecuada y multidisciplinaria que de seguridad a las víctimas, en especial a las mujeres, niños y niñas, sumado al desconocimiento de los derechos que tienen como víctimas o imputados en algún delito. La necesidad de ampliar la infraestructura adecuada para suministrar atención psicológica y legal a las víctimas de delitos de violencia sexual, intrafamiliar y de género, donde la mayoría son mujeres, impone la revisión de la infraestructura e instalaciones con que cuenta el Órgano Judicial bajo criterios que generen

condiciones de equidad de género.

12. Impulsar una mejor organización de los servicios (horarios, turnos, etc.) que tomen en cuenta las condiciones de género específicas de mujeres y hombres.

Se hace necesario crear facilidades para presentar los casos en los tribunales de justicia en el momento apropiado y conveniente a las limitaciones sobre todo laborales y de recursos de los potenciales usuarios y usuarias del Sistema de Justicia.

Esto tiene como base, la incorporación de la visión de género en la organización de los servicios que se brindan a la comunidad, considerando los periodos y momentos en que se incrementan los delitos que afectan especialmente a las mujeres y a la niñez, tal es el caso de la violencia intrafamiliar y sexual.

Debe tenerse presente que llevar a la práctica los lineamientos de la Política expuestos, hace necesario impulsar la elaboración y ejecución del Plan de Acción y sus acciones estratégicas, fortaleciendo el mecanismo técnico especializado, la Unidad de Género, que supervisará y asesorará la ejecución de Plan. El desarrollo del Plan de Acción a mediano plazo tendrá lugar de conformidad con las características de las diferentes áreas de

actuación definidas en el Plan Estratégico Institucional.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

La aplicación de cada uno de los lineamientos de Política tendrá lugar según las áreas de actuación funcionales del Órgano Judicial. Estas áreas de actuación corresponden a las líneas estratégicas definidas en el Plan Estratégico Institucional 2007-2016 que orienta el desarrollo orgánico del Órgano Judicial. Para una mejor aplicación de los lineamientos en cada área se han desagregado segmentos, cuando estos presenten una entidad particular. Dichas áreas de actuación son las siguientes:

1. Área Jurídica Institucional

Refiere a la adaptación de la normativa que regula y orienta el Órgano Judicial, así como la adecuación orgánica general del mismo. Pueden distinguirse tres ámbitos:

- a) El quehacer general de la judicatura;
- b) Asistencia a los juzgados.
- c) Asuntos jurídicos

2. Área Jurídica Administrativa Institucional

Incluye los aspectos referidos a la gestión y planificación central y los procesos de

descentralización en la perspectiva de la nueva gestión del despacho judicial. Pueden desagregarse dos ámbitos:

- a) Gestión y planificación central
- b) Nueva gestión del despacho judicial (Centros Judiciales Integrados, juzgados pluripersonales, etc.)

3. Área de Coordinación con el Sector de Justicia y otras Instituciones

Busca realizar una coordinación adecuada del Sector Justicia y de otras instituciones que aumenten la eficacia global de la Administración de Justicia. Pueden apreciarse dos componentes:

- a) Coordinación del sector justicia
- b) Coordinación con otras instituciones

4. Área de Recursos Humanos

Contempla el mejoramiento y desarrollo del Recurso Humano incluyendo sus distintos aspectos: selección, contratación, promoción, ascensos, remoción, mejoramiento del clima organizacional, capacitación, remuneración, competencias, etc. Pueden distinguirse dos segmentos:

- a) Gestión de Recursos Humanos de la

Corte Suprema Justicia

- b) Gestión de Recursos Humanos de los Juzgados.

5. Área de Cultura Jurídica y Comunicaciones

Busca establecer una relación de comunicación y proximidad del Órgano Judicial con sus usuarios y usuarias, incluyendo el conjunto de las comunicaciones, internas y externas. Asimismo, cumplir con el propósito de recuperar y difundir nuestra cultura y crear un nexo entre la comunidad jurídica y la sociedad salvadoreña. Pueden diferenciarse dos aspectos:

- a) Imagen del Órgano Judicial y cultura jurídica.
- b) Comunicaciones institucionales.

6. Área de Finanzas, Presupuesto, Infraestructura y Equipamiento

Contempla los distintos aspectos referidos a un ágil, transparente y eficaz manejo de los recursos financieros, tecnológicos y logísticos de la institución. Pueden desagregarse dos ámbitos:

- a) formulación, ejecución y control de recursos
- b) Infraestructura física y tecnológica.

7. Área Administrativa Institucional

Guarda relación con la gestión administrativa institucional que mejore la asistencia, la labor jurisdiccional y al conjunto de los servicios internos del Órgano Judicial. Su desagregación se realizará con la elaboración del Plan de Acción.

ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN

La ejecución de la Política de Equidad de Género se basa en una estrategia que es tanto normativa como de articulación con el desarrollo organizacional y estratégico del Órgano Judicial. La Política tiene un carácter normativo, por cuanto constituye un marco de regulación institucional vigente al establecerlo así la Dirección Superior del Órgano Judicial, pero su ejecución directa esta articulada con la planificación estratégica y la estructura funcional de la institución.

La Política de Equidad de Género tiene un horizonte de largo plazo, cuya revisión se realizará cada diez años, siempre tomando en consideración que su aplicación se realizará mediante Planes de Acción de mediano plazo, con un plazo de vigencia de cinco años.

La aplicación de la Política a través de los Planes de Acción tiene relación directa con las

orientaciones del Plan Estratégico Institucional del Órgano Judicial. Es decir, la estructura del Plan de Acción está determinada por las Áreas de Actuación de la Política, las cuales refieren a las Líneas Estratégicas establecidas en el Plan Estratégico Institucional: Jurídica Institucional; Jurídica Administrativa Institucional, Coordinación con el Sector Justicia y otras instituciones, Recursos Humanos, Cultura Jurídica y Comunicaciones, Finanzas, Presupuesto, Infraestructura y Equipamiento y Administrativa Institucional.

Lo anterior significa que los lineamientos establecidos en ésta Política no tienen un desarrollo uniforme en toda la institución, sino que se adaptarán a las condiciones y especificidades de cada una de las áreas de actuación, que determinarán los objetivos específicos del Plan de Acción. Ello implica un dialogo permanente de la Política y su Plan de Acción con el Plan Estratégico Institucional del Órgano Judicial. Es decir, la elaboración de acciones estratégicas en materia de equidad de género, que estructura el contenido del Plan de Acción, tendrá como referencia inmediata las acciones estratégicas contenidas en el Plan Estratégico Institucional y viceversa.

De ésta forma, la aplicación de la Política tendrá lugar, estableciendo acciones específicas en materia de género y, a la vez, incorporando

determinaciones de género en las actuaciones contenidas en el Plan Estratégico Institucional. Esto permitirá la visibilidad de la acción general de la institución en materia de género, concretamente a través de los Planes de Acción, pero evitará las duplicaciones y paralelismos, tanto organizativos como funcionales.

La articulación estratégica entre la Política de Equidad de Género y el Plan Estratégico Institucional, facilitará la forma de enfrentar uno de los retos más importantes de la institución: orientar efectivamente la planificación operativa conforme a los objetivos de la planificación estratégica. De ésta forma, el Plan Anual Operativo de cada instancia del Órgano Judicial podrá orientarse de acuerdo a las líneas del Plan Estratégico Institucional, incorporando al mismo tiempo criterios y determinaciones de equidad de género.

Los componentes de aplicación de la Política también podrán asociarse a lo establecido en la planificación estratégica institucional; ello refiere principalmente a los siguientes elementos:

- a.) Conocimiento y divulgación de la Política Institucional de Equidad de Género.
- b.) Sensibilización y capacitación en materia de equidad de género.

- c.) Incorporación de criterios de género en las habilidades gerenciales de funcionarios/as, ejecutivos/as y jefes/as intermedios.
- d.) Integración de criterios de género en las Políticas de Recursos Humanos.
- e.) Integración de criterios de género en la utilización del Sistema Informático de Planificación Estratégica.
- f.) Estudio de instrumentos para la planificación presupuestaria por resultados.
- g.) Establecimientos de herramientas técnicas y adquisición de habilidades en materia de equidad de género para las y los servidores judiciales.
- h.) Fortalecimiento de la Unidad de Género para consolidarse como entidad de apoyo técnico y seguimiento de la Política y su Plan de Acción.

Éste último componente, referido al fortalecimiento de la Unidad de Género, tiene una importancia vital desde la perspectiva de la Política y el Plan Estratégico Institucional. La maximización de la articulación estratégica entre la Política y el desarrollo organizacional del Órgano Judicial dependen en gran medida de la capacidad técnica y operativa de la Unidad de Género.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el objeto de asegurar el cumplimiento de la presente Política de Equidad de Género, es indispensable contar con un sistema que permita su seguimiento y evalúe los avances en la ejecución y puesta en práctica de la misma. La Política Institucional de Equidad de Género será ejecutada mediante el cumplimiento de su Plan de Acción, su seguimiento puntual estará referido a la evaluación de la ejecución de dicho Plan.

Por esta razón, se establece un sistema único de seguimiento y evaluación, pero distinguiendo sus dos planos principales: el de nivel político, referido principalmente al seguimiento general de la Política y el de nivel técnico que seguirá y evaluará principalmente el cumplimiento del Plan de Acción. La descripción de las características del sistema en su nivel técnico se hará oportunamente en el documento del Plan de Acción. El sistema de seguimiento y evaluación en su nivel político está compuesto por los siguientes elementos:

☐ **Responsabilidad institucional.-** La máxima responsabilidad del cumplimiento de la Política descansará en la Corte Suprema de Justicia y, en su representación, la Comisión de Género, asistida

técnicamente por la Unidad de Género, fungirá como dirección política de los organismos técnicos que serán creados para dar seguimiento y evaluar el cumplimiento del Plan de Acción.

☐ **Instrumentos de medición del cumplimiento.-** El sistema de indicadores será construido para medir el cumplimiento de las acciones estratégicas del Plan de Acción. Se formulará un conjunto de indicadores agregados para medir el desempeño de los lineamientos de política establecidos en la Política Institucional de Equidad de Género. La formulación de ese conjunto de indicadores agregados se realizará en el plazo del primer año desde la entrada en vigencia de la Política.

☐ **Informes de seguimiento y evaluación.-** La Comisión de Género emitirá informes de seguimiento y evaluación de la Política, con la asistencia de la Unidad de Género, y sobre la base de los informes anuales de cumplimiento del Plan de Acción, que también serán revisados por la Comisión de Género y elevados a la Corte Plena para su conocimiento. Los informes sobre la marcha general de la Política se emitirán en el plazo que la dirección Política del sistema lo estime conveniente, a excepción de dos

de ellos, que tendrán carácter obligatorio: 1) el informe de mediano plazo del cumplimiento de la Política, que será emitido al cumplirse el primer Plan de Acción (previsto para cinco años), y el informe de evaluación de la Política, que deberá emitirse al concluirse los diez años que tiene ésta para su revisión.

Sobre la base de estos elementos, la Comisión de Género, asistida por la Unidad de Género, tomando en consideración la marcha de la ejecución de la Política y los factores externos que pudieran afectarla, podrá proponer modificaciones de la propia Política por dos vías: 1) de manera ordinaria, tras la emisión del informe de evaluación de mediano plazo (a los cinco años de su vigencia y si correspondiera) y del informe de evaluación (a los diez años previstos); y, 2) de manera extraordinaria, cuando lo estime estrictamente necesario, tras la consulta de las instancias técnicas del sistema de seguimiento y evaluación y mediante la aprobación de la Corte Plena.

INTRODUCCIÓN

La institucionalización del enfoque de equidad de género en el quehacer fundamental del Órgano Judicial de El Salvador requiere de instrumentos de planificación estratégica que faciliten su puesta en práctica. El punto de partida básico de este proceso consiste en poseer una Política Institucional que defina cual es el propósito que se busca conseguir en el largo plazo en materia de incorporación transversal de dicho enfoque.

Para responder a esa necesidad, el Órgano Judicial procedió a la elaboración durante el año 2008 de la Política Institucional de Equidad de Género (PIEG), donde se establecen el marco general, los objetivos, la estrategia y los lineamientos de política, para conseguir incorporar criterios de género en el desarrollo organizacional y funcional de dicho Órgano.

Para la elaboración de esta Política Institucional se ha seguido un proceso técnico y participativo, que ha contado con el apoyo de un grupo de entidades de cooperación internacional que actuaron concertadamente. Estos organismos son: la Fundación Heinrich Böll de Alemania, el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Al mismo tiempo, se contó un

importante apoyo del Proyecto de Modernización del Órgano Judicial, principalmente en cuanto al proceso participativo.

La adquisición de esa Política Institucional coloca al Órgano Judicial salvadoreño en una situación particular en la región. Hay que recordar que en los últimos veinte años, la mayoría de las experiencias regionales que han pretendido incorporar el enfoque de género en los órganos judiciales lo han hecho solamente de manera puntual o tangencial, sin relacionarse efectivamente con los procesos de cambio estratégico que dichos poderes públicos están sufriendo, consistiendo frecuentemente en capacitaciones dispersas y acciones aisladas.

La elaboración de la PIEG del Órgano Judicial (OJ) de El Salvador supera esta situación y representa un claro avance hacia la transversalización del enfoque de género en el Poder Judicial en su sentido dinámico, es decir de reforma y modernización. Lo anterior implica maximizar los efectos de las acciones en ambas direcciones: hacer más efectivo el enfoque de género en el funcionamiento del Órgano Judicial (OJ) y agregar un factor de calidad a los productos que entrega el poder judicial a la población salvadoreña.

La PIEG ha establecido 12 lineamientos de acción que responden a los principales problemas identificados en materia de género, por los propios servidores y servidoras judiciales. Estos lineamientos generales deben ser concretados en acciones estratégicas, con suficiente grado de agregación, pero medibles y con responsabilidad institucional asignada de forma específica. A ello responde este Plan de Acción de mediano plazo, que establece el conjunto de acciones que ponen en práctica los lineamientos de la Política, durante los próximos cinco años.

MARCO GENERAL DE ACTUACIÓN

El marco general en que se inscribe la actuación del presente Plan de Acción ha sido determinado explícitamente por la PIEG en sus diferentes planos. En el documento de la Política se estableció el contexto del desarrollo humano del país, en que desarrolla su cometido el Órgano Judicial de El Salvador, así como los principales problemas que dicho Órgano presenta en materia de equidad de género.

La PIEG también determinó el marco conceptual que habrá de orientar la institucionalización del enfoque de equidad de género, enfatizando que dicho enfoque tendrá un carácter inclusivo y de corresponsabilidad de mujeres y hombres, para llevar adelante la

acción transversal que se requiere.

El marco legal descrito en la PIEG señala la normativa vigente que orienta el Órgano Judicial, desde la Constitución Política hasta las leyes específicas, así como los compromisos adoptados en materia de equidad de género por el Estado salvadoreño, así como la legislación nacional en esta materia.

La PIEG señala asimismo cuál es el marco institucional en que se inscribirá la institucionalización de criterios de género; que parte de la estructura orgánica que se ha dotado el Órgano Judicial, así como de sus políticas institucionales y su planificación estratégica, para lo cual elaboró su correspondiente Plan Estratégico Institucional (PEI).

El Plan de Acción sigue los principios y criterios orientadores establecidos en la PIEG, que incorpora los principios institucionales del Órgano Judicial (justicia, ética, transparencia, imparcialidad, capacidad, probidad, verdad, independencia, seguridad jurídica), así como los específicos sobre equidad de género: no discriminación, igualdad de derechos, igualdad de oportunidades, equidad de género.

A partir de ese conjunto de principios, la Política Institucional de Equidad de Género adopta los

criterios orientadores, que son especialmente importantes para el desarrollo del Plan de Acción, por lo que se reproducen a continuación

1. **Perspectiva Transversal.-** Supone integrar acciones sistemáticas que cambien procedimientos, mecanismos y actitudes, que impidan u obstaculicen la aplicación de los principios enunciados en esta Política, no solo en determinadas unidades organizacionales, sino en todas las áreas de trabajo del Órgano Judicial, donde se planifican, organizan, ejecutan y controlan todos los procesos administrativos que requiere la Corte Suprema de Justicia y los tribunales.
2. **Visión estratégica.-** Todo esfuerzo que se haga por introducir criterios de género en la institución deben estar dirigido a los asuntos medulares del quehacer del Órgano Judicial, tanto en el trabajo interno de la institución como en los servicios que brinda. Las actuaciones en materia de género deben establecerse en aspectos relevantes del trabajo institucional, no solo en aspectos circunstanciales o coyunturales, se deben identificar los aspectos claves donde la incorporación del enfoque de género mejore de manera evidente y sustantiva la calidad de los servicios de la institución.
3. **Carácter Inclusivo.-** Significa entender que la equidad entre mujeres y hombres es un compromiso que beneficia a toda la sociedad, lo que requiere ser coherentes y rigurosos en la aplicación del consenso teórico que la categoría de género no es sinónimo de mujer, y por lo tanto las metodologías de trabajo deben mantener una perspectiva inclusiva, realizando acciones desde y hacia mujeres y hombres. Toda acción debe ser guiada por un riguroso diagnóstico y análisis de los avances en las relaciones de género entre mujeres y hombres de la sociedad misma y su incidencia en el quehacer institucional.
4. **Enfoque de corresponsabilidad.-** Compromete a todos los recursos humanos de la institución, mujeres y hombres, así como a todas las personas que participan en las instancias del Sector Justicia y que interactúan en los ámbitos de intervención del Órgano Judicial. Alcanzar relaciones de solidaridad y apoyo entre los géneros es tarea de hombre y mujeres.
5. **Criterio de sostenibilidad.-** Implica un compromiso institucional de mantener la Política de Equidad de Género, colocando los recursos técnicos, humanos y

financieros que sean necesarios para maximizar su desarrollo y evitar oscilaciones negativas como producto de los cambios de las autoridades de su máxima dirección y de los procesos de modificación de su estructura orgánica.

Los principios y criterios orientadores resumen las pautas de actuación que en materia de género impulsará el Órgano Judicial en el marco de esta Política, a través de todas sus dependencias y en sus esfuerzos de coordinación y articulación con el resto de instituciones que conforman el Sector Justicia.

OBJETIVOS

Objetivo general

Implementar la Política Institucional de Equidad de Género del Órgano Judicial de El Salvador, para el cumplimiento de sus objetivos y a partir de sus lineamientos generales; mediante acciones estratégicas verificables que afecten la planificación general institucional y concretamente los planes operativos anuales (PAO) de las distintas dependencias que componen el Órgano Judicial.

Objetivos específicos

- 1.- Realizar mediante acciones estratégicas, la integración del enfoque de equidad de género en el desarrollo organizacional del Órgano Judicial, tanto en el plano de la cultura como en el del clima organizacional, así como en el proceso de presupuestación y en las estrategias de recursos humanos en sus diferentes ámbitos.
- 2.- Implementar, mediante acciones estratégicas, la perspectiva de equidad de género en la entrega de los diversos servicios de calidad de administración de justicia a los usuarios y usuarias del Órgano Judicial, facilitando su acceso a la justicia.

ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN

El Plan de Acción es el instrumento de planificación que traslada la incorporación de criterios de género en el quehacer del Órgano Judicial, desde los lineamientos generales de la PIEG hasta las actividades puntuales de la planificación operativa. Es decir, es el puente que conecta la Política Institucional con el trabajo diario y operativo de las distintas dependencias del Órgano Judicial.

En tal sentido, hay que recordar que la Política

de Equidad de Género tiene un horizonte de largo plazo, cuya revisión se realizará cada diez años, mientras los Planes de Acción que la ponen en práctica son de mediano plazo, con una vigencia de cinco años cada uno.

El Plan de Acción tiene como propósito fundamental llevar a efecto los lineamientos para la acción establecidos en la PIEG, mediante el establecimiento y desarrollo de acciones estratégicas, con un grado intermedio de agregación y al mismo tiempo evaluables. Los lineamientos establecidos en la Política son los siguientes:

1. *Impulsar mecanismos y procedimientos de formación y control que actúen sobre el clima organizacional para eliminar las actitudes y el lenguaje sexistas.*
2. *Fortalecer procedimientos de monitoreo que impidan el mantenimiento de conductas que producen discriminaciones prácticas por razones de género.*
3. *Elaborar e implementar directrices laborales que reduzcan la segmentación ocupacional por sexo.*
4. *Fortalecer una política de recursos humanos estandarizada en todos los ámbitos del Órgano Judicial, que evite la discrecionalidad por razones de género en la selección, contratación, nombramientos, promoción y evaluación del desempeño de las y los servidores judiciales.*
5. *Impulsar programas de prevención y fortalecimiento de los mecanismos de control para eliminar la percepción y los fenómenos de acoso sexual.*
6. *Ampliar el conocimiento de las condiciones de género existentes en el Órgano Judicial y el análisis de las condiciones de género del personal y la población usuaria a partir de la desagregación sistemática por sexo de la información estadística producida por la institución.*
7. *Desarrollar procesos de inducción, sensibilización y capacitación en materia de género, especialmente para lograr incorporar criterios de género en el quehacer profesional de los servidores judiciales.*
8. *Promocionar procesos que eliminen la existencia de trato indebido a usuarias y usuarios por razones de género.*

9. *Impulsar mecanismos y la creación de la infraestructura que impidan la revictimización de las personas víctimas, fundamentalmente mujeres, de delitos sexuales y violencia intrafamiliar.*
10. *Promover el uso de instrumentos legales internacionales sobre equidad de género en la preparación y emisión de sentencias, especialmente en materias sensibles al género.*
11. *Incorporar criterios de género en la reorganización de los servicios infraestructurales de justicia que presta el OJ a usuarias y usuarios.*
12. *Impulsar una mejor organización procedimental (horarios, turnos, etc.) que tomen en cuenta las condiciones de género específicas de mujeres y hombres.*
- identifiquen fácilmente las acciones, sus metas, el cronograma de su implementación y la responsabilidad institucional para cada acción. Dichas matrices se adjuntan al final de este documento.
- Importa subrayar que las acciones estratégicas presentan el grado de agregación intermedio que corresponden al papel de puente que desempeña el Plan de Acción, entre la PIEG y la planificación operativa anual; es decir, su grado de agregación se sitúa entre los lineamientos de la PIEG y las actividades puntuales de los POA institucionales. Sin embargo, deben ser verificables a ese nivel. Para ello, se establecen las metas, como resultados en el tiempo y con criterios de cuantificación siempre que sea posible y conveniente. La redacción de las metas se ha simplificado, incorporando en su definición la naturaleza del indicador a que responde.

De esta forma, el Plan de Acción se estructura a partir de cada lineamiento general de la PIEG e identifica las acciones que lo llevan a la práctica, determinando la meta medible para cada acción, así como su cronograma de ejecución en los cinco años y las responsabilidades institucionales correspondientes, a nivel de cada dependencia específica del Órgano Judicial. De esta forma, pueden conformarse matrices de planificación, donde se

Para implementar las acciones estratégicas que refieren a cada lineamiento, se ha seguido una estrategia que toma en cuenta las áreas orgánicas y funcionales del Órgano Judicial. En el documento de la PIEG, a efectos de aplicación de la Política, se identifican siete áreas de actuación en el Órgano Judicial (que refieren, sólo en términos generales, a las Líneas Estratégicas establecidas en el Plan Estratégico Institucional).

Tales áreas son: Jurídica Institucional, Jurídica Administrativa Institucional, Coordinación con el Sector Justicia y otras instituciones, Recursos Humanos, Cultura Jurídica y Comunicaciones, Finanzas, Presupuesto, Infraestructura y Equipamiento y Administrativa Institucional.

8. Área Jurídica Institucional

Refiere a la adaptación de la normativa que regula y orienta el Órgano Judicial, así como la adecuación orgánica general del mismo. Pueden distinguirse tres ámbitos:

- d) El quehacer general de la judicatura;
- e) Asistencia a los juzgados.
- f) Asuntos jurídicos

9. Área Jurídica Administrativa Institucional

Incluye los aspectos referidos a la gestión y planificación central y los procesos de descentralización en la perspectiva de la nueva gestión del despacho judicial. Pueden desagregarse dos ámbitos:

- c) Gestión y planificación central
- d) Nueva gestión del despacho judicial (Centros Judiciales Integrados, juzgados pluripersonales, etc.)

10. Área de Coordinación con el Sector de

Justicia y otras Instituciones

Busca realizar una coordinación adecuada del Sector Justicia y de otras instituciones que aumenten la eficacia global de la Administración de Justicia. Pueden apreciarse dos componentes:

- c) Coordinación del sector justicia
- d) Coordinación con otras instituciones

11. Área de Recursos Humanos

Contempla el mejoramiento y desarrollo del Recurso Humano incluyendo sus distintos aspectos: selección, contratación, promoción, ascensos, remoción, mejoramiento del clima organizacional, capacitación, remuneración, competencias, etc. Pueden distinguirse dos segmentos:

- c) Gestión de Recursos Humanos de la Corte Suprema Justicia
- d) Gestión de Recursos Humanos de los Juzgados.

12. Área de Cultura Jurídica y Comunicaciones

Busca establecer una relación de comunicación y proximidad del Órgano Judicial con sus usuarios y usuarias, incluyendo el conjunto de las comunicaciones, internas y externas. Asimismo, cumplir con el propósito de

recuperar y difundir nuestra cultura y crear un nexo entre la comunidad jurídica y la sociedad salvadoreña. Pueden diferenciarse dos aspectos:

- c) Imagen del Órgano Judicial y cultura jurídica.
- d) Comunicaciones institucionales.

13. Área de Finanzas, Presupuesto, Infraestructura y Equipamiento

Contempla los distintos aspectos referidos a un ágil, transparente y eficaz manejo de los recursos financieros, tecnológicos y logísticos de la institución. Pueden desagregarse dos ámbitos:

- c) formulación, ejecución y control de recursos
- d) Infraestructura física y tecnológica.

14. Área Administrativa Institucional

Guarda relación con la gestión administrativa institucional que mejore la asistencia, la labor jurisdiccional y al conjunto de los servicios internos del Órgano Judicial.

Tener presente las particularidades de estas áreas de trabajo de la institución, permitirá al Plan de Acción una aplicación flexible de los lineamientos de actuación establecidos en la PIEG. De esta forma, las acciones estratégicas

del Plan de Acción podrán ser comunes para todas las áreas o referidas más directamente a una determinada área de trabajo de la institución. Ello implica ampliar las posibilidades de implementación, tanto de forma autónoma, mediante la aplicación directa del Plan de Acción, como a través de un dialogo permanente con el Plan Estratégico Institucional del Órgano Judicial.

La estrategia flexible del Plan de Acción no implica que se difumine su clara referencia de partida, que son los lineamientos generales de la PIEG. Es decir, tomar en cuenta las características de las áreas de trabajo del OJ no significa que los lineamientos se subordinen a esa estructura funcional. Tampoco quiere decir que su relación con el PEI condicione de forma absoluta su ejecución. Hay que recordar que el Plan de Acción no tiene un objetivo diferente que el de implementar la PIEG, estableciendo el puente necesario entre el plano de la Política Institucional y el trabajo operativo y diario de la institución.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

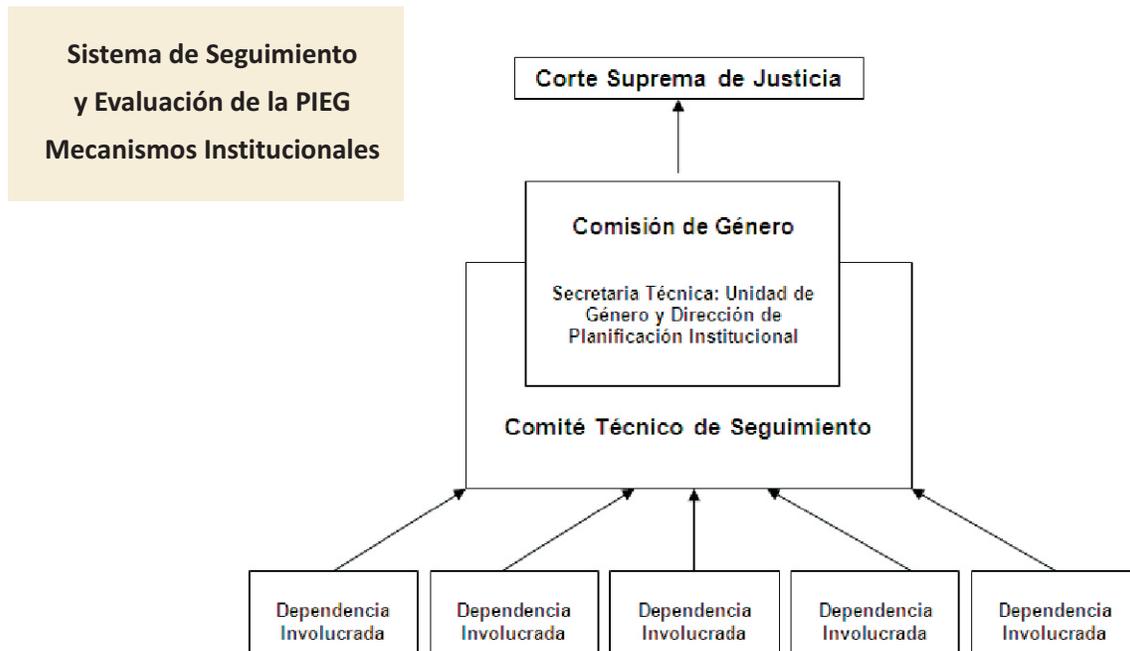
Como quedó determinado en la PIEG, se establece un sistema único de seguimiento y evaluación para la planificación estratégica en materia de equidad de género, pero

distinguiendo sus dos planos principales: el de nivel político, referido principalmente al seguimiento general de la Política y el de nivel técnico, que alude al cumplimiento del Plan de Acción. Es decir, dado que el Plan de Acción es la forma de aplicar la PIEG, el seguimiento y evaluación de dicho Plan es la forma de seguir y evaluar técnicamente la propia PIEG.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Acción tiene los siguientes contenidos específicos, para los tres elementos fundamentales del sistema único:

1, Responsabilidad institucional.- La máxima responsabilidad del cumplimiento del Plan de Acción descansará en la Corte Suprema de Justicia y, en su representación, la Comisión de

Género, asistida técnicamente por la Unidad de Género. La Comisión de Género tendrá a su cargo la dirección del Comité Técnico de Seguimiento, que se formará para estos efectos, compuesto por dos representantes de la Comisión de Género y las direcciones de las siguientes dependencias: Gerencia General de Administración y Finanzas, Gerencia General de Asuntos Jurídicos, Dirección de Planificación Institucional, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Comunicaciones y Relaciones Públicas, Unidad Técnica Central, Proyecto de Modernización y Unidad de Género. El Comité de Seguimiento tendrá una Secretaría Técnica, que será responsabilidad de la Unidad de Género y la Dirección de Planificación Institucional.



El Comité Técnico de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria trimestralmente y de forma extraordinaria, cuando así lo decida su presidencia, que fungirá la Presidenta de la Comisión de Género. Dicho Comité determinará su propio reglamento de funcionamiento, que será aprobado en la segunda reunión ordinaria.

La Secretaría Técnica tendrá relación continua con las dependencias que tengan responsabilidad directa en el cumplimiento de las acciones contenidas en el Plan de Acción, las cuales deberán informar periódicamente de su desempeño a dicha Secretaría.

2. Instrumentos de medición del cumplimiento.

- El seguimiento puntual del Plan de Acción se efectuará sobre la base del sistema de indicadores conformado por el conjunto de los indicadores/meta establecidos para cada una de las acciones estratégicas, siempre tomando en consideración su cronograma de ejecución. Es importante observar que cada indicador/meta de cada acción estratégica tiene su autonomía y su correspondiente grado de agregación. Es decir, no surge simplemente a partir de una suma de metas procedentes de los Planes Operativos Anuales. De hecho, es posible que una acción estratégica sea cumplida mediante los POA o bien mediante un proyecto específico impulsado con ayuda

interna y/o externa, e incluso mediante una conjunción de ambos elementos, La Secretaría Técnica confeccionará un instrumento que mida el grado de cumplimiento de las metas fijadas, cuando ese cumplimiento esté en proceso y no se haya conseguido enteramente. Tal instrumento incluirá un sistema de alerta, que actuará como semáforo del cumplimiento general del Plan de Acción. Este instrumento será presentado al Comité Técnico de Seguimiento, para su aprobación, en la segunda sesión de dicho Comité.

3. Productos del sistema: informes de seguimiento y evaluación.

- El Comité Técnico de Seguimiento emitirá informes de seguimiento del Plan de Acción cada seis meses, cuya elaboración original estará a cargo de su Secretaría Técnica. Estos informes semestrales de seguimiento estarán basados en los informes trimestrales que emitirán las dependencias con responsabilidades en el cumplimiento de cada acción estratégica. Una vez aprobados por el Comité de Seguimiento, los informes semestrales se elevarán a la Comisión de Género, la cual los revisará e informará de los mismos a la Corte Suprema de Justicia en pleno, al menos una vez al año.

En cuanto a la evaluación del Plan de Acción, tendrán lugar dos ejercicios evaluatorios: uno, de mediano término, en el tercer año de

ejecución del Plan de Acción, y otro, final, al concluirse el plazo de vigencia del Plan, tras su quinto año de ejecución. La evaluación de mediano término será de carácter interno, preparada por el Comité Técnico de Seguimiento y su Secretaría Técnica. La evaluación final será de carácter mixto, desarrollada por un equipo de evaluación externo, con apoyo de los órganos internos de seguimiento ya mencionados.

Sobre la base de estos elementos, la Comisión de Género, asistida por la Unidad de Género, tomando en consideración la marcha de la ejecución del Plan de Acción, podrá proponer modificaciones de las matrices de planificación del Plan, pero únicamente en cuanto a los contenidos propios de dicho Plan; es decir, de las acciones estratégicas, las metas, el cronograma y las dependencias implicadas. Para la modificación de los lineamientos de la PIEG deberá atenerse a lo contemplado en cuanto al sistema de seguimiento y evaluación de la PIEG.

Es importante señalar que el seguimiento del Plan de Acción tendrá progresivamente dos vías de realización. Por un lado, la procedente del presente sistema agregado del Plan de Acción, mediante sus propios organismos creados al efecto. Por otro lado, el seguimiento regular que tienen los POA de las dependencias del OJ,

donde progresivamente comenzará a aparecer las actividades en materia de género. El peso de cada una de estas dos vías irá variando con el tiempo, incrementándose el correspondiente a la segunda vía.

Es decir, la dependencias involucradas en la realización de las acciones estratégicas del Plan de Acción deberán informar trimestralmente a la Secretaría Técnica del Comité de Seguimiento sobre el cumplimiento de las correspondientes metas, y también, cuando informen sobre el cumplimiento de su POA general, estarán dando cuenta de las actividades en materia de género que aparecen en dicha planificación operativa anual.

Para dar seguimiento efectivo a la marcha del cumplimiento del Plan de Acción, el Comité Técnico de Seguimiento podrá invitar a sus sesiones a las dependencias que lo considere necesario, así como determinar que su Secretaría Técnica se conecte con una determinada dependencia, especialmente cuando exista un retraso apreciable en el cumplimiento de las metas asignadas a esa dependencia. Por su parte, toda dependencia involucrada en el cumplimiento de metas del Plan de Acción, podrá solicitar asistencia de la Secretaría Técnica cuando lo estime necesario, así como solicitar ser recibido en las reuniones de trabajo del Comité Técnico de Seguimiento.

**MATRICES DEL PLAN DE ACCION
PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO (PIEG)
2009-2013**

1. Impulsar mecanismos y procedimientos de formación y control que actúen sobre el clima organizacional para eliminar las actitudes y el lenguaje sexistas.

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsable
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Realizar dos diagnósticos (uno el primer año y otro el último) sobre actitudes y lenguaje que incluya la revisión de una muestra de textos escritos y la realización de una encuesta al personal del Órgano Judicial	1.1. Informe de resultados de la encuesta realizada	X				X	Comunicaciones RR.HH Secretaría general, UTC
	1.2. Informe de diagnóstico sobre lenguaje escrito	X				X	Comunicaciones
2. Elaborar, capacitar en el uso y utilizar un manual de redacción sobre lenguaje no sexista, que incluya módulos sobre instrumentos de comunicación organizacional, planificación y elaboración de proyectos, textos de capacitación y elaboración de resoluciones, comunicación y medios informativos institucionales (incorporando un glosario institucional)	2.1. Manual elaborado	X					Planificación, RR.HH, UTC y Comunicaciones
	2.2. El 90% del personal utiliza en el 2013 el manual de redacción		X	X	X	X	Todas las dependencias
3. Revisar los mecanismos e instrumentos de inducción del personal y de evaluación del desempeño para incluir el factor de actitudes y lenguaje no sexistas	4.1. El 100% de los mecanismos de inducción y evaluación del desempeño incluyen el factor de actitudes y lenguaje no sexista	X	X				RR. HH. y UTC

Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad de Género

2. Fortalecer procedimientos de monitoreo que erradiquen las conductas que producen discriminaciones reales por razones de género.

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsable
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Realizar un diagnóstico participativo en cada dependencia que identifique los procedimientos institucionales que realizan y que presentan riesgo de prácticas discriminatorias por razones de género.	1.1. Instructivo metodológico para el diagnóstico participativo elaborado	X					Unidad de Género Planificación
	1.2. El 100% de las dependencias institucionales realizan el diagnóstico	X	X				Todas las dependencias
2. Revisar los procedimientos y elaborar instructivos para implementar las modificaciones que se estimen necesarias para evitar las prácticas discriminatorias.	2.1. Informe sobre revisión y modificaciones de los procedimientos institucionales		X				Planificación
	2.2. Documento conteniendo los instructivos para implementar las modificaciones		X				Unidad de Género
3. Crear Comités Regionales y en las áreas centralizadas de apoyo a la Unidad de Género para el cumplimiento de las metas del Plan de Acción.	3.1. Creados y funcionando en el 2011 al menos 4 comités regionales, 5 en las áreas centralizadas del OJ y en cada uno de los Centros Judiciales Integrados creados y que se creen.	X	X	X			Jefaturas de las dependencias y Unidad de Género
	4.1. Diseñado y funcionando un programa institucional a partir del 2010.		X	X	X	X	RR.HH. , UTC y Unidad de Género

3. *Elaborar e implementar directrices laborales que reduzcan la segmentación ocupacional por sexo.*

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsable
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Establecer y aplicar un instructivo que determine la proporción máxima de cualquiera de los dos sexos en la planilla institucional de todas las dependencias, a excepción de casos que se justifiquen por razones de equidad de género	1.1. Instructivo aprobado oficialmente	X					Presidencia de la CSJ, Comisión de Género
	1.2. Instructivo aplicado en el 100% de las dependencias del OJ en el 2013		X	X	X	X	Todas las dependencias
	2.1. Instructivo aprobado oficialmente		X				Presidencia de la CSJ, Comisión de Género
	2.2. Instructivo aplicado en el 100% de las instancias del OJ que seleccionan personal en el 2013		X	X	X	X	Todas las dependencias implicadas
3. Establecer sistemas de rotación de personal en aquellas dependencias que sea conveniente hacerlo, especialmente en el caso de los Centros Judiciales Integrados (revisando las normas técnicas de control interno).	3.1. Sistemas de rotación establecidos al menos en los Centros Judiciales Integrados existentes		X				RR.HH, UTC, Centros Judiciales Integrados
	3.2. Sistemas de rotación implementados al menos en los Centros Judiciales Integrados existentes			X	X		Centros Judiciales Integrados
4. Campaña de Comunicación anual para eliminar los estereotipos laborales y profesionales del OJ	4.1 Campaña diseñada y emitida cada año	X	X	X	X	X	Comunicaciones y Comisión de Género

4. Fortalecer la gestión de recursos humanos estandarizada en todos los ámbitos del Órgano Judicial, que evite la discrecionalidad por razones de género en la selección, contratación, nombramientos, promoción, ascensos y evaluación del desempeño de las y los servidores judiciales.

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsable
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Incorporar lenguaje de género, en los procesos de selección, inducción y evaluación del desempeño, del recurso humano administrativo y en los contratos por servicios profesionales.	1.1. Informe Final de la incorporación del enfoque de género, a los instrumentos para la selección y evaluación del desempeño y los contratos por servicios personales. 1.2. Revisión anual de los instrumentos para la selección y evaluación del desempeño y los contratos por servicios personales, con enfoque de género	X	X				RR.HH,UTC
2. Integrar criterios de género en los procesos de selección, inducción y evaluación del desempeño del recurso humano administrativo.	2.1. Revisión anual de los criterios de género, incluidos en los procesos de selección, inducción y evaluación del desempeño de la CSJ		X	X	X	X	RR.HH, UTC
3. Incorporar el enfoque de género al estudio de clima organizacional a realizarse en el área administrativa de la CSJ	3.1. En el proyecto de estudio y análisis del clima organizacional, a ejecutarse en el primer trimestre de 2009, se incorporará al menos una dimensión relativa al enfoque de género. 3.2. Elaborar un manual de estilo con perspectiva de género, para las comunicaciones de la DRH.	X					RR.HH UTC
4. Elaborar un informe sobre los procesos de reclutamiento y selección que realicen los jueces y juezas, con recomendaciones sobre la incorporación de criterios de género en dichos procesos.	4.1. El 100% de los jueces y juezas conocen el informe		X	X	X	X	UTC

5. Impulsar programas de prevención y fortalecimiento de los mecanismos de control para eliminar fenómenos de acoso sexual.

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsables
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Elaborar y divulgar un folleto informativo sobre la problemática del acoso sexual que contenga: conceptualización, normativa existente y procedimientos de denuncia.	1.1. Folleto informativo elaborado	X					Unidad de Género y Comunicaciones
	1.2. Una campaña anual de divulgación sobre la base del folleto elaborado		X	X	X	X	Comunicaciones
2. Fortalecer los procedimientos de investigación de casos de acoso sexual en el contexto de las labores de Investigación Jurídica	2.1. Informe sobre procedimientos fortalecidos en el 2010		X				Investigación Judicial, UTC y Comisión de Género
	3.1. Procedimientos de investigación y control establecidos		X	X	X	X	RR.HH, UTC Comisión de Género
3. Establecer y aplicar los procedimientos de investigación y control de los casos de acoso sexual para las y los empleados no comprendidos en la carrera judicial.	4.1. Informe anual sobre acciones de clima organizacional con criterios de género		X	X	X	X	RR.HH, UTC.
	5.1. Elaborar un Programa de atención a las víctimas y denunciantes de acoso sexual desde el momento de la denuncia	5.1. Elaborado e implementado el programa a partir del 2009	X	X	X	X	Investigación Judicial CAPS, Equipos Multidisciplinarios y Unidad de Género

6. Ampliar el conocimiento de las condiciones de género existentes en el Órgano Judicial y el análisis de las condiciones de género del personal y la población usuaria, a partir de la desagregación sistemática por sexo de la información estadística producida por la institución.

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsables
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Proceder a la desagregación por sexo de la información estadística sobre el personal que labora en el OJ a nivel general, por áreas de trabajo y por dependencias.	1.1. Informe anual de estadísticas de personal desagregadas por sexo	X	X	X	X	X	Planificación
2. Proceder a la desagregación por sexo de los distintos tipos de información estadísticas que produzca el OJ.	2.1. Elaborado instructivo para la desagregación por sexo para las instancias que generan información estadística	X					Planificación
	2.2. Informe anual sobre la desagregación por sexo de las áreas que producen información estadística		X	X	X	X	Planificación
3. Realizar análisis de género de las áreas de trabajo y las dependencias seleccionadas.	3.1. Realizar al menos dos diagnósticos de género por año.		X	X	X	X	Unidad de Género y jefaturas involucradas
4. Divulgar los informes anuales de ejecución del Plan de Acción de la PIEG.	4.1. Un informe anual de ejecución del Plan de Acción divulgado	X	X	X	X	X	Comunicaciones

7. *Desarrollar procesos de sensibilización, inducción y capacitación, especialmente para incorporar criterios de género en el quehacer profesional de los servidores y servidores judiciales*

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsable
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Elaborar un programa general de sensibilización sobre equidad de género para el conjunto de las dependencias del OJ	1.1. Elaborado programa de sensibilización	X					Unidad de Género
2. Realizar capacitaciones especializadas en áreas de trabajo o dependencias específicas	1.2. Al menos un 50% de las dependencias han participado en actividades de sensibilización 2.1. Al menos dos capacitaciones especializadas al año 3.1. Informe anual sobre la incorporación de criterios de género en los procesos de capacitación institucional	X	X	X	X	X	Unidad de Género, UTC, RR.HH Unidad de Género, UTC, RR.HH Unidad de Género y dependencias
3. Incorporar módulos de capacitación en los programas generales de capacitación de la institución		X	X	X	X	X	
4. Establecer convenio con la Escuela de Capacitación Judicial del CNJ para incorporar criterios de género en la capacitación de Jueces y Jueces	4.1. Documento de convenio establecido		X				Presidencia de la CSJ, Comisión de Género y Secretarías Generales
5. Crear y mantener actualizada una ventana en la página Web del OJ que contenga materiales informativos y educativos en materia de equidad de género, tales como: bibliografía, glosario, manuales, informes, etc.	5.1. Reportes anuales sobre informaciones y materiales contenidos en la ventana dedicada a la temática de género de la página Web del OJ	X	X	X	X	X	Unidad de Género y Comunicaciones

8. Implementar procesos que eliminen la existencia de trato indebido a usuarias y usuarios por razones de género.

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsable
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Elaborar e implementar un manual de relaciones públicas y atención a usuarias y usuarios que elimine tratos discriminatorios por razones de género.	1.1. Documento del Manual elaborado y aprobado		X				Comunicaciones, RR.HH., UTC y Unidad de Género
	1.2. El 100% de las dependencias que atienden directamente público usuario aplican el manual			X	X	X	Todas las dependencias involucradas
2. Diseñar y ejecutar un programa de capacitación en relaciones públicas y atención al usuario, de conformidad con el manual	2.1. Capacitado el 100% de las dependencias que atienden directamente público usuario			X	X	X	RR.HH. y UTC
	2.2. Capacitado el 25% de las dependencias que tiene una relación indirecta con el público usuario				X	X	RR.HH. y UTC
3. Elaborar e implementar un protocolo de atención a personas usuarias en estado de crisis	3.1. Protocolo elaborado y aprobado		X				Medicina Legal, CAPS, UTC y Unidad de Género
	3.2. El 100% de las dependencias que atienden directamente público usuario aplican el protocolo			X	X	X	Todas las dependencias involucradas
4. Diseñar y ejecutar un programa de capacitación sobre el protocolo de atención a personas usuarias en estado de crisis	4.1. Capacitado el 100% de las dependencias que atienden directamente público usuario			X	X	X	Todas las dependencias involucradas
	5.1. Documento de aprobación de los mecanismos de control de la calidad del trato desde usuarias y usuarias		X				Comunicaciones, Secretaría General
5. Establecer mecanismos que faciliten el control de la calidad de trato, por parte de la población usuaria, que incluya el acceso a la presentación de denuncias, así como un buzón de sugerencias.	5.2. Instalados los mecanismos aprobados			X	X	X	Todas las dependencias involucradas
	6.1. Informe y análisis de los resultados de las dos encuestas realizadas		X				Comunicaciones, Secretaría General
6. Realizar dos encuestas con criterios de género entre la población usuaria sobre satisfacción del trato recibido	6.1. Informe y análisis de los resultados de las dos encuestas realizadas		X				Comunicaciones, Secretaría General
	7.1. Documento de aprobación de los mecanismos internos de control de la calidad del trato a usuarias y usuarios desde el personal del OJ		X				Secretaría General, RR.HH., UTC e Investigación Judicial
7. Establecer mecanismos que posibiliten el control interno institucional de la calidad de trato a la población usuaria, para eliminar discriminaciones por razones de género por parte del personal del OJ a todos los niveles.	7.2. Instalados los mecanismos internos aprobados			X	X	X	RR.HH., UTC e Investigación Judicial

9. Impulsar mecanismos y crear condiciones que impidan la revictimización en los delitos sexuales y violencia intrafamiliar, especialmente mujeres, niños y niñas.

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsable
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Revisar la normativa procesal a fin de simplificar los procedimientos y evitar la revictimización y proponer a la Asamblea Legislativa sus consecuentes reformas.	1.1. Informe de la revisión de la normativa			X	X	X	Comisión de Género
	2.1. Protocolo armonizado presentado a la Comisión Coordinadora del Sector Justicia			X			Comisión de Género
3. Fortalecer y ampliar los CAPS para atención inmediata de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia intrafamiliar.	3.1. Informe diagnóstico de la situación de los CAPS	X					CAPS
	3.2. Incrementado en un 100% la cantidad de CAPS para el 2013		X	X	X	X	Comisión de Familia, Gerencia General de Asuntos Jurídicos
4. Producir materiales divulgativos sobre derechos y protocolos para las víctimas de delitos sexuales y violencia intrafamiliar	4.1. Publicado al menos un folleto informativo sobre derechos y procedimientos	X					Comunicaciones y Unidad de Género
	4.2. Una campaña anual con cuñas informativas radiales y otros materiales de divulgación sobre derechos y procedimientos		X	X	X	X	Comunicaciones
5. Establecer mecanismos que faciliten a las víctimas la denuncia y/o reclamación sobre tratos y procedimientos indebidos que producen re victimización	5.1. Documento con la propuesta de mecanismos de denuncia y/o reclamación por parte de las víctimas		X				Comunicaciones, Secretaría General
	5.2. Instalados los mecanismos propuestos			X	X	X	Todas las dependencias involucradas

10. Promover la aplicación de instrumentos legales internacionales sobre equidad de género en la elaboración y emisión de sentencias, especialmente en materias sensibles al género.

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsable
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Realizar y divulgar un compendio de instrumentos internacionales suscritos por El Salvador, en materia de equidad de género	1.1. Compendio realizado y publicado	X	X				Comisión de Género, Gerencia General de Asuntos Jurídicos, Comunicaciones y Publicaciones
	1.2. Entrega del compendio al 100% de los jueces y juezas, así como al 100% de juzgados y tribunales		X	X	X	X	Comunicaciones
2. Realizar un estudio sobre el estado de la aplicación de los instrumentos internacionales en materia de género en las sentencias emitidas en los últimos diez años	2.1. Documento del estudio elaborado y divulgado en el 100% de juzgados y tribunales	X	X	X			Gerencia General de Asuntos Jurídicos y Unidad de Género
	3.1. Manual elaborado y divulgado en el 100% de juzgados y tribunales		X	X			Gerencia General de Asuntos Jurídicos, Comunicaciones, Publicaciones y Comisión de Género
4. Suscribir Convenios con la Escuela de Capacitación Judicial para crear e impartir un módulo sobre la incorporación en las sentencias de instrumentos internacionales suscritos por El Salvador en materia de equidad de género.	4.1. Convenio suscrito	X					Comisión de Género, Presidencia de la CSJ
	4.2. Módulo elaborado e impartido al 100% de los jueces y juezas al 2013		X	X	X	X	Presidencia de la CSJ y Escuela Judicial
5. Suscribir Convenios con las instituciones académicas que imparten Ciencias Jurídicas, para incorporar en la currícula de licenciatura y/o crear postgrado sobre los instrumentos internacionales suscritos por El Salvador en materia de equidad de género.	5.1. Al menos dos convenios anuales suscritos	X	X	X	X	X	Comisión de Género, Presidencia de la CSJ
	5.2. Se implementa acciones en el marco del convenio en el 50% de las instituciones académicas firmantes		X	X	X	X	Comisión de Género e instituciones académicas involucradas

11. Incorporar criterios de género en los espacios infraestructurales de justicia que presta el Órgano Judicial a usuarias y usuarios.

Acciones estratégicas	Meta	AÑO					Dependencias Responsable
		2009	2010	2011	2012	2013	
1. Realizar un diagnóstico participativo de las necesidades de infraestructura desde la perspectiva de género, señalando prioridades respecto de la atención a la población usuaria (víctimas de delitos sexuales y de violencia intrafamiliar)	1.1. Documento diagnóstico elaborado	X	X				Dirección de logística institucional, Unidad de género dependencias del OJ que atienden público
	2.1. Programa elaborado		X				Dirección de logística institucional, Unidad de Género
2. Establecer un programa de modificaciones de infraestructura sobre la base de las prioridades establecidas en el diagnóstico participativo.	2.2. Desarrolladas el 50% de las obras programadas			X	X	X	Dirección de logística institucional
	3.1. Criterios incorporados en el 100% en los diseños de las construcciones	X	X	X	X	X	Dirección de logística institucional, Unidad de Género
3. Incorporar criterios de género en el diseño de las construcciones de nueva infraestructura de juzgados, tribunales y oficinas administrativas a ejecutarse en el próximo quinquenio	4.1. Al menos un convenio anual establecido	X	X	X	X	X	Presidencia de la CSJ Comisión de Género
	4.2. Implementadas acciones establecidas en los convenios en el 50% de los juzgado y tribunales		X	X	X	X	Juzgados y tribunales involucrados

Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad de Género