



Política Institucional de Igualdad de Género

San Salvador 2017

Corte Suprema de Justicia

Dr. José Óscar Armando Pineda Navas
PRESIDENTE

Sala de lo Constitucional

Dr. José Óscar Armando Pineda Navas
PRESIDENTE

Dr. Florentín Meléndez Padilla
VOCAL

Dr. José Belarmino Jaime
VOCAL

Lic. Edward Sidney Blanco Reyes
VOCAL

Lic. Rodolfo Ernesto González Bonilla
VOCAL

Sala de lo Civil

Lcda. María Luz Regalado Orellana
PRESIDENTA

Dr. Ovidio Bonilla Flores
VOCAL

Lic. Óscar Alberto López Jerez
VOCAL

Sala de lo Penal

Lcda. Doris Luz Rivas Galindo
PRESIDENTA

Lic. José Roberto Argueta Manzano
VOCAL

Lic. Leonardo Ramírez Murcia
VOCAL

Sala de lo Contencioso Administrativo

Dra. Dafne Yanira Sánchez de Muñoz
PRESIDENTA

Lcda. Elsy Dueñas de Avilés
VOCAL

Lcda. Paula Patricia Velásquez Centeno
VOCAL

Lic. Sergio Luis Rivera Márquez
VOCAL

La Política Institucional de Igualdad de Género fue aprobada por acuerdo seis celebrado por Corte Plena el veinticinco de noviembre de dos mil catorce.

PRESENTACIÓN

Constituye motivo de especial satisfacción presentar la **“Política Institucional de Igualdad de Género”**, del Órgano Judicial, que es el resultado de un proceso participativo de diferentes unidades organizativas de la institución, comprometidas con la aplicación y vigencia de los principios orientadores de esta Política, como son: enfoques de responsabilidad, igualdad de género y de equidad, no discriminación, no revictimización, transparencia y transversabilidad de género, a través del cumplimiento del marco normativo nacional e internacional, con la finalidad de erradicar la discriminación en el Órgano Judicial, mediante acciones positivas que garanticen y generen propuestas reales, como las contenidas en el presente documento, orientadas a la implementación de políticas de igualdad de género en el sistema judicial y en el acceso a la justicia.

Para hacer efectivas las disposiciones contenidas en la Política Institucional de Igualdad de Género, los funcionarios y funcionarias del Órgano Judicial y todo el aparato institucional debemos asumir el compromiso de cumplir con el presente marco normativo, dándole seguimiento a su plan de acción, por su importancia para la medición y ejecución en cada eje transversal.

Conscientes de ello, la Unidad de Género, junto con el Equipo Técnico Especializado, creado para la elaboración e implementación de la Política, tendrán un arduo trabajo y el fuerte compromiso para implementarla, junto con el Plan de Acción, para que se ejecute en todo el Órgano Judicial, en cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, de la cual también somos responsables.

Comprometidos con el esfuerzo de lograr un mejor acceso a la justicia, deseo que la presente “Política de Igualdad de Género”, se convierta en un instrumento que coadyuve a una mejor administración de justicia, con enfoque de género.

Finalmente hago un especial reconocimiento a la “Fundación Justicia y Género”, que facilitó la asesoría técnica especializada, al Comité Técnico Especializado y a todas las personas que compartieron sus conocimientos y proporcionaron sus valiosos aportes para la elaboración de este importante instrumento.

Dr. José Óscar Armando Pineda Navas
Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Órgano Judicial

INTRODUCCIÓN

La relación entre la equidad de género y la administración de 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 de la incorporación de criterios de equidad de género en la acción pública y en las instituciones, y por otro lado, el avance en la incorporación de criterios de equidad de género en la acción pública y en las instituciones y el proceso de reforma y modernización del Órgano Judicial para mejorar el cumplimiento de su cometido, “Administrar Prompta 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) como la entidad rectora de las Políticas Especiales e Institucionales, así como de las Leyes Especiales como la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE, y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV, encaminadas para la promoción de la Mujer y la Equidad de Género, cuya expresión es la Política Nacional de la Mujer.

Paralelamente, el segundo proceso, el Órgano Judicial Salvadoreño, desde los Acuerdos de Paz establecidos en 1992, ha ido desarrollando un camino prolongado de cambios, siendo unos de los Órganos del Estado que se ha visto afectado positivamente por las Reformas Constitucionales y las modificaciones de la legislación sustantiva y procesal; produciendo 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 Género, 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 la Política Institucional de Género refiere a la culminación de un proceso previo de esfuerzos y acciones institucionales, que tienen sus raíces en la reforma y modernización institucional, y que ha sido impulsado principalmente por Magistradas y Magistrados, juezas y jueces, y otros servidores judiciales conscientes de esta necesidad, quienes han contado con el apoyo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). Tras las diferentes actividades específicas, la Corte Suprema de Justicia acuerda en fecha quince de junio de dos mil seis la creación de la Unidad de Género mediante Acuerdo de Corte Plena y en base a su creación se aprueba como una Unidad Asesora de Corte Plena y Presidencia y la consolidación de la Comisión de Género en ese momento al interior de la Corte, para fortalecer el trabajo de Género que desde la Unidad se venía trabajando para la transversalidad del enfoque de género en toda la estructura Organizativa de la Institución.

Sobre la base de esta voluntad política se adopto la decisión de iniciar el proceso consultas y de elaboración de la primera propuesta de la Política de Equidad de Género en el año 2007 y su Plan de Acción para su implementación, de cuyo primer esfuerzo ha sido retomado para el año 2013-2014 una segunda propuesta para su actualización, y de cuyo esfuerzo han participado varias dependencias de la Corte Suprema de Justicia, con el objetivo de concretar los imperativos Estratégicos mediante los cambios institucionales y la reciente aprobada normativa especializada en El Salvador, como lo son la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, LIE, aprobada en el año 2010, y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV, aprobada en el año 2011, así como la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, aprobada en el año 2013.

Para la elaboración de esta Política, se ha seguido un proceso participativo que desde el año 2008 se desarrolló, igualmente para su actualización durante el año 2013-2014, se ha basado en orientaciones de Magistradas y Magistrados, así como de la Comisión de Jueces y Juezas, delegados y delegadas de dependencias institucionales de la Corte Suprema de Justicia, con representación de las cuatro Salas de la Corte, al igual que las Gerencias Jurídica y Administrativa y Financiera, las Direcciones de la Unidad Técnica Central, Recursos Humanos, y Planificación Institucional, así como el Instituto de Medicina Legal, Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y la Unidad de Género, del cual se conformó un Comité Técnico Especializado para su actualización, y en el que se ha retomado una metodología participativa, expresada en la realización de talleres participativos, con el objetivo de generar propuestas reales para la actualización al primer instrumento de la Política Institucional de Género, misma en la que se han incluido en el desarrollo

a Magistradas y Magistrados, Jueces y Juezas, servidores y servidoras judiciales, funcionarios y funcionarias del área administrativa y Judicial.

El tiempo estipulado para la revisión de la Política será consignado en el Plan de Acción.

La Política Institucional de Género del Órgano Judicial, se ha elaborado con los siguientes apartados:

- 1) Presentación
- 2) Introducción
- 3) Considerandos
- 4) Principios Orientadores de la Política Institucional de Género
- 5) Estrategia de Organización
- 6) Imperativos Estratégicos
- 7) Glosario

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

CONSIDERANDOS

Considerando que:

1. Que la Constitución de la Republica de El Salvador reconoce la Dignidad Humana, en su articulo 1 y 2, el Principio de Igualdad en razón del sexo en su artículo 3 y se reconoce el derecho al acceso a la justicia en los artículos 12 al 23, 66, 144, 145 y 246.
2. Que la Declaración Universal de Derechos Humanos¹, Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José,² Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos³, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer⁴, Convención Interamericana para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer⁵, Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, 1995 entre otros instrumentos internacionales, en los que se reconoce el Principio de Igualdad, la no discriminación, la protección de la ley, el acceso a una pronta y cumplida justicia, y un debido proceso, así como el compromiso de los Estados suscriptores de adoptar políticas orientadas a eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres.
3. Que El Estado de El Salvador aprobó por Decreto Legislativo No. 677 el Código de Familia, reconociendo a la familia como la base fundamental de la sociedad e impone el deber de dictar legislación necesaria para su protección, integración, bienestar y desarrollo social, cultural y económico.
4. Que El Salvador aprobó por Decreto Legislativo No. 902 la Ley contra la Violencia Intrafamiliar para prevenir, sancionar y erradicar la violencia Intrafamiliar y enfrentarla en toda su magnitud, conveniente para dictar la legislación necesaria y adecuada. Velando por la igualdad de derechos del hombre y de la mujer y de los hijos e hijas, así como al derecho a una vida digna y libre de violencia, en el ámbito público como privado.

1 Art.7

2 Art.8

3 Art.14

4 Arts. 2 y 3

5 Arts. 7 y 8

5. Que el Estado Salvadoreño aprobó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), y la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV), las que establecen algunos mandatos normativos, entre los que se pueden citar: i) La Creación de políticas públicas para la erradicación de la discriminación hacia las mujeres y otra para garantizar una vida libre de violencia para las mujeres ii) La obligación de armonizar las normativas internas institucionales para eliminar toda aquella normativa discriminatoria hacia las mujeres e impulsar instrumentos sancionatorios para combatir la violencia contra la mujer iii) La creación de unidades de género que faciliten acciones que impulsen la transversalidad del enfoque de equidad de género y la armonización de la normativa interna institucional con la normativa especial.
6. Que las Cumbres de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, han declarado la importancia de la adopción de políticas de igualdad de género en los Órganos Judiciales de los países firmantes, y la necesidad de promover este principio de forma transversal, en todas las áreas y en todos los niveles tanto en su organización interna, como en lo externo, y el deber de garantizar una administración de justicia eficiente y acorde con las necesidades de las usuarias y usuarios.
7. Que la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) perfila como uno de sus objetivos estratégicos “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”. Entre otras medidas se insta a los países a revisar las leyes nacionales y las prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, revocar aquellas leyes que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo por género en la Administración de Justicia.
8. Que los Encuentros de Magistradas de los más altos Órganos de Justicia de Iberoamérica “Por una Justicia de Género” realizados desde el año 2000, han exhortado a impulsar acciones para transversalizar la perspectiva de género en la administración de Justicia y la aprobación de políticas de igualdad de género en el acceso a la Justicia.

Reconociendo que:

1. La Sociedad Salvadoreña se encuentra inmersa en un sistema patriarcal que discrimina y violenta a las mujeres.
2. El sistema de Justicia es reflejo de este sistema patriarcal colocando a las mujeres en una situación de desigualdad.
3. La cultura jurídica es reflejo de las relaciones de poder androcéntricas
4. Las ciencias jurídicas son una sistematización de conocimientos construidos y fundamentados en principios patriarcales que generan manifestaciones sexistas que impiden el acceso real a la justicia de las mujeres.
5. Los derechos humanos de las mujeres reconocen el principio de igualdad sustantiva basada en el principio de que todos los seres humanos son igualmente diferentes.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Son Principios Orientadores de la Política Institucional de Género:

ACCESIBILIDAD

La posibilidad de ingresar al sistema Judicial y gozar de todos los servicios para obtener una respuesta coherente y sin discriminación con las necesidades y derechos para poder gozar del servicio público de la administración de Justicia.

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, a alcanzar relaciones de solidaridad y apoyo entre los géneros.

ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO

Reconoce a todos los seres humanos en igualdad de condiciones de dignidad y derechos, expresa equivalencia humana de todas las personas, mismo valor de los seres humanos y potestad de decidir, sin limitaciones de ninguna índole por estereotipos sociales de género, para el acceso igualitario a oportunidades y el ejercicio de sus derechos, eliminando los obstáculos que limitan la puesta en práctica del marco jurídico nacional e internacional, y a la vez la implementación de medidas que contribuyan a superar aspectos culturales y actitudes que inciden en la forma de interpretación y aplicación del marco jurídico existente.

ENFOQUE DE EQUIDAD

La rectitud en las actitudes nos induce a tomar en cuenta las diferentes condiciones de cada persona, para no tratar igual a desiguales, sino tratarlas según las características específicas de cada una.

NO DISCRIMINACIÓN

Asegurar a todas las personas el goce y disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, eliminando toda distinción exclusión o restricción, sea esta por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, discapacidad, diversidad sexual, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional

NO REVICTIMIZACIÓN

Abstenerse a realizar actos u omisiones que causen daño de cualquier naturaleza a quienes acudan a solicitar los servicios en la administración de justicia

TRANSPARENCIA

El deber de quienes ejercen un servicio público de actuar conforme a la ley, de apertura y publicidad en el manejo de los recursos que la sociedad les confía para hacer efectivo el derecho de toda persona a conocer y vigila la gestión gubernamental.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Proceso que valora el impacto diferenciado que tiene una acción para hombres y mujeres que es utilizada como una estrategia para conseguir que las necesidades y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres sean parte integral en la elaboración, ejecución, control y evaluación de las políticas y programas en todos los ámbitos de incidencia de modo que hombres y mujeres se beneficien del impacto esperado en condiciones de igualdad.

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia es la instancia superior responsable de la aprobación e implementación de la política y de su eventual modificación de conformidad con las evaluaciones diagnósticas que se realicen periódicamente.

Se designa una delegación por el máximo representante de este Órgano del Estado para la evaluación, supervisión y monitoreo de la presente propuesta.

Se conforma un Comité Técnico Especializado de seguimiento conformado por las diferentes dependencias involucradas en la actualización de la presente propuesta.

La Unidad de Género será la instancia responsable de la asistencia técnica, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en todas las direcciones e instancias judiciales del Órgano Judicial, en relación con la política en todas las circunscripciones del país.

IMPERATIVOS ESTRATÉGICOS

El objetivo general de la Política de Género del Órgano Judicial es ***“Garantizar el acceso a la justicia a mujeres y hombres en igualdad de condiciones y libres de toda discriminación, brindando servicios públicos con un enfoque de derechos en todas las áreas y a todos los niveles de la Administración de Justicia”***.

Tomando en consideración las problemáticas identificadas en el diagnóstico institucional en materia de equidad de género (2008), y los mandatos conferidos al Órgano Judicial por la LEI y LEIV, se identifican como principales Imperativos y Líneas Estratégicas de Acción las que se detallan a continuación:

IMPERATIVO I

Información Accesible y Comprensible para las personas usuarias de los servicios judiciales.

Objetivo General:

Brindar a todas las personas usuarias de los servicios judiciales la información, comunicación y sensibilización con perspectiva de género, comprensible, oportuna y eficaz.

Alcance

Todos los medios posibles de información, comunicación y señalización a nivel nacional de los servicios judiciales.

Objetivos Específicos:

1. Brindar información comprensible, oportuna y accesible a las personas usuarias de los servicios judiciales.
2. Promover la cultura de la denuncia sobre hechos que violen los derechos humanos.
3. Desarrollar información para la toma de decisiones que incorporen la perspectiva de género.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN

- 1) Capacitar al personal de la Dirección de Comunicación en temáticas de género y derechos humanos.
- 2) Monitorear y evaluar constantemente la información y su contenido desde una perspectiva de género.
- 3) Otorgar información en lenguaje de señas salvadoreño y braille, para las personas que viven con discapacidad y acceden a los servicios del Órgano Judicial.
- 4) Establecer un Observatorio de Justicia y Género con el fin de facilitar la toma de decisiones y mejorar los servicios judiciales para las personas usuarias, con perspectiva de género.
- 5) Producir información estadística desagregada por sexo y desarrollar indicadores que faciliten el conocimiento de situaciones de discriminación y violencia que sufren las mujeres a efecto de facilitar la toma de decisiones.
- 6) Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas en los sistemas de información en el Órgano Judicial.
- 7) Divulgar y promover la Política Institucional de Género y su Plan de Acción.
- 8) Promover el respeto de los Derechos Humanos y una vida libre de violencia en los medios de comunicación en el Órgano Judicial
- 9) Crear campañas permanentes de divulgación e información de los servicios que prestan las diversas Unidades Especializadas a la población que lo requiera.

Imperativo II

Gestión Humana con una perspectiva de género para mejorar la atención de las personas usuarias de los servicios judiciales

Objetivo General

Desarrollar un ambiente libre de violencia y óptimo para brindar un servicio de calidad para las personas usuarias de los servicios.

Alcance

Espacios de gestión humana dirigidos a brindar servicios en el Órgano Judicial.

Objetivos Específicos

1. Contar con espacios laborales libres de violencia
2. Brindar un servicio de gestión humana con perspectiva de género

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN

- 1) Armonizar los lineamientos administrativos y normas internas del Órgano Judicial con el derecho Internacional de los derechos humanos y la legislación nacional vinculante para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- 2) Incorporar medidas de igualdad de oportunidades en educación, formación, promoción y ascensos en el Órgano Judicial.
- 3) Promover medidas especiales de carácter temporal para garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.
- 4) Desarrollar procesos de selección e inducción al personal sobre perspectiva de género.
- 5) Reforzar o dotar de conocimientos en materia de género al recurso humano como requisito para optar por un puesto de trabajo y mantenerlo conforme a la evaluación del desempeño.
- 6) Promover la incorporación de la perspectiva de género en la Ley de la Carrera Judicial y otros proyectos afines.
- 7) Eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en razón del trabajo de igual función y el trabajo de igual valor.
- 8) Erradicar la división sexual de trabajo en la gestión humana.
- 9) Adoptar medidas para hacer efectivas las oportunidades de empleo a personas con discapacidad.

- 10) Contar con un modelo de prevención, detección, atención, sanción y reparación de la violencia en el ambiente laboral.
- 11) Promoción de la participación igualitaria en el empleo para mujeres y hombres.

IMPERATIVO III

Muebles e Inmuebles accesibles para la atención de las personas usuarias

Objetivo General:

Contar con espacios accesibles, adecuados y seguros para las personas usuarias de los servicios judiciales.

Alcance:

Aplicable a todos los espacios de atención y trabajo del Órgano Judicial a nivel nacional.

Objetivos Específicos:

3. Contar con espacios accesibles, adecuados y seguros en los lugares que se ofrecen servicios judiciales y se realizan labores del Órgano Judicial.
4. Ofrecer espacios seguros en casos de emergencias

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN

1. Incorporar la perspectiva de género en el área de ingeniería para garantizar espacios accesibles, seguros, adecuados y funcionales.
2. Asegurar espacios de atención que garanticen la privacidad y la confidencialidad de las víctimas de violencia de género.
3. Cumplir con las normas internacionales de accesibilidad para personas con discapacidad en los servicios judiciales.
4. Facilitar y ampliar centros de desarrollo infantil para los hijos e hijas de los funcionarios/as y de resguardo para los niños y niñas de las personas usuarias.

5. Ofrecer los servicios judiciales en áreas seguras y fáciles para acceder a medios de transporte público.
6. Ofrecer servicios judiciales seguros y adecuados para las personas que viven con discapacidad o grupos en situación de vulnerabilidad.

IMPERATIVO IV

Gestión Judicial desde una Visión de Género

Objetivo General:

Contar con una gestión judicial que facilite el cumplimiento de una pronta y cumplida justicia.

Alcance:

Los despachos judiciales del Órgano Judicial en todo el país.

Objetivos Específicos:

1. Desarrollar un sistema de reingeniería de sistema que mejore los servicios judiciales
2. Revisar en forma constante los procesos de gestión judicial desde una perspectiva de género.
3. Identificar y promover buenas prácticas de gestión judicial que incorporen la perspectiva de género.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN

1. Establecer un flujo de procesos que garantice una pronta y cumplida justicia.
2. Dotar de los recursos y herramientas tecnológicas y administrativas que faciliten la gestión judicial a nivel nacional.
3. Revisar procesos judiciales con el fin de promover las buenas prácticas desde la perspectiva de género.

4. Promover prácticas judiciales respetuosas de la dignidad de las personas en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.
5. Evitar las prácticas revictimizantes en los procesos judiciales tomando en cuenta la privacidad, confidencialidad y la diversidad.

IMPERATIVO V

Servicios Especializados para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género

Objetivo General:

Desarrollar servicios especializados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género.

Alcance:

Servicios judiciales dirigidos a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de Género en la atención y sanción

Objetivos Específicos:

1. Reducir la victimización secundaria en la atención de los servicios judiciales.
2. Brindar servicios especializados que faciliten la incorporación de los derechos humanos de las mujeres desde una perspectiva de género

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN

- 1) Fortalecer las unidades de atención a víctimas
- 2) Brindar los servicios de atención a víctimas en todo el país.
- 3) Dotar del recurso humano, financiero y material necesario e idóneo para el funcionamiento de las Unidades de Atención a Víctimas.
- 4) Establecer juzgados especializados de violencia contra la mujer con una gestión judicial que incorpore la perspectiva de género.

- 5) Implementar el área de atención especializada para el acoso laboral y acoso sexual.
- 6) Dotar de la tecnología adecuada a los servicios especializados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género como son las Cámaras Gesell, el circuito cerrado, los dispositivos electrónicos entre otros.

IMPERATIVO VI

Resoluciones Judiciales con perspectiva de Género.

Objetivo General

Elevar la calidad de las resoluciones judiciales, incorporando la perspectiva de género tanto en aspectos formales como de contenido.

Alcance:

Resoluciones emanadas por órganos jurisdiccionales del Órgano Judicial.

Objetivos Específicos

- 1) Emitir resoluciones judiciales con perspectiva de género
- 2) Divulgar las resoluciones con perspectiva de género en la comunidad jurídica de El Salvador
- 3) Facilitar la ejecutoriedad de las resoluciones judiciales

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN

- 1) Armonizar las legislaciones nacionales e internacionales relacionadas con la igualdad de género, haciendo principal énfasis en la incorporación de criterios y normativas de derechos humanos, especialmente la relacionada con los derechos de la mujer.
- 2) Capacitar a los operadores de justicia para que conozcan, estudien e implementen la normativa nacional e internacional que incluye la perspectiva de género.

- 3) Utilizar en la elaboración de las resoluciones un lenguaje sencillo, evitando los tecnicismos jurídicos, cuando estos puedan ser sustituidos por palabras más cercanas al lenguaje natural, con una estructura comprensible para evitar problemas de interpretación.
- 4) Utilizar en las resoluciones un lenguaje no sexista, evitando con ello establecer criterios, interpretaciones de normas y lineamientos que deriven de estereotipos que devalúan la imagen femenina.
- 5) Establecer un sistema de seguimiento, con la cooperación de las instituciones responsables, para garantizar el cumplimiento de las sentencias, de manera que se materialice la protección que se pretende dar con las resoluciones con perspectivas de género.
- 6) Establecer un sistema de información y divulgación de las resoluciones judiciales que resuelvan temas relacionados con la igualdad de género y derechos de la mujer, poniendo especial atención en la jurisprudencia emitida por los juzgados que tienen el más alto grado de conocimiento.
- 7) Capacitar a los operadores de justicia para que al momento de emitir sus pronunciamientos cumplan los criterios y líneas jurisprudenciales de carácter obligatorio o vinculante para estos, emanados por las Salas de la Corte Suprema de Justicia en materia de género.
- 8) Monitorear, analizar y dar seguimiento a las tendencias y resoluciones judiciales con enfoque de género para la compilación y publicación de las mismas.

IMPERATIVO VII

Planificación y Presupuesto con Perspectiva de Género

Objetivo General

Incorporar los principios de igualdad y no discriminación desde la Planificación Estratégica y en los Planes Anuales Operativos de las distintas unidades organizativas del Órgano Judicial, de acuerdo a sus respectivas competencias, aplicando la estrategia metodológica de transversalidad del interés, experiencia y contribuciones de mujeres y hombres en todas las instancias de la Institución, para lo cual debe incorporarse en el presupuesto institucional en pro de los recursos necesarios para la implementación de las políticas, programas y acciones de igualdad⁶.

Alcance:

Los Planes Anuales Operativos de las distintas unidades organizativas del Órgano Judicial y sus respectivos presupuestos.

Objetivos Específicos

- 1) Incorporar la perspectiva de género en la Planificación Estratégica y en los Planes Anuales Operativos; armonizándolos con las políticas, leyes y procedimientos institucionales en concordancia con las LEI y LEIV.
- 2) Ejecutar el presupuesto institucional del Órgano Judicial con enfoque de género, visibilizando los recursos en cumplimiento a las leyes antes mencionadas.

LÍNEAS ESTRATÉGIAS DE ACCIÓN

- 1) Inclusión de la perspectiva de género en la planificación Institucional
- 2) Elaboración de Metodologías para el Análisis y la Elaboración de Presupuestos Públicos con perspectiva de Género.
- 3) Elaboración de Presupuesto con Perspectiva de Género.

⁶ Base Legal: (Art. 9, 10 y 13 LEI; Art. 33 LEIV, de igual forma, este mandato le da vida, el Ministerio de Hacienda, ha incorporado en la Política Presupuestaria 2014, en el apartado V. NORMAS DE FORMULACIÓN PRESUPUESTARIA.

- 4) Construir Indicadores de Género ¿Qué son y para qué sirven?
- 5) Efectuar el debido seguimiento, monitoreo y evaluación permanente desde las Instancias Especializadas en materia de Género del Órgano Judicial.