



PODER JUDICIAL



SECRETARÍA TÉCNICA DE GÉNERO

**POLÍTICA DE IGUALDAD
DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL
DE COSTA RICA**

SECRETARÍA TÉCNICA DE GÉNERO

Aprobada por Corte Plena en sesión N° 34-05, del 07 de noviembre del 2005, artículo XIV. Modificado el término equidad por igualdad, por Corte Plena, sesión N°38-13 del 09 de setiembre del 2013, artículo XIV.

“Declaración de la Política de Igualdad de Género

“Igualdad de género: una política, un compromiso, una práctica”

Considerando que:

- Existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos tanto a nivel nacional como internacional que tutela entre otros, los derechos de igualdad sin discriminación de ninguna índole, de protección de la ley, de acceso a una justicia pronta y cumplida, y de un debido proceso; principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos¹, Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José² Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos³ Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁴ y La Constitución Política de Costa Rica⁵.
- Los estados que suscribieron y ratificaron la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, entre los cuales se encuentra nuestro país, adquirieron el compromiso de establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad

1 Art.7, Art.8

2 Art.8

3 Art.14

4 Arts. 2 y 3

5 Art. 33, Art. 35 y sig. Art.41

con los de los hombres y de garantizar por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación, así como adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres⁶.

- En la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) se establece como uno de sus objetivos estratégicos “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”. Y, 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.
- En la VI Cumbre Iberoamericana, celebrado en España en el 2001, los presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, adoptaron el Estatuto de Juez Iberoamericano, contemplando los principios de Equidad y de no Discriminación.
- La Defensoría de los Habitantes (Informe 1999 - 2000) señala algunos problemas específicos en relación el tema de las pensiones alimentarias, tales como: Diversidad de criterios en la interpretación y aplicación de las normas de la Ley por parte del Poder Judicial; necesidad de una mayor diligencia en la

6 Arts. 2 y sig.

aplicación y trámite de la ley; Limitación de recursos para la atención de las pensiones alimentarias; Órdenes de apremio mal confeccionadas, lo que provoca que las personas no puedan ser detenidas; Escasa visita de las y los defensores públicos a las personas privadas de libertad por orden de apremio; Falta de recursos en el Ministerio de Seguridad Pública y en la Defensa Pública; Problemas de Coordinación Interinstitucional”, que deben ser abordadas de manera oportuna por el Poder Judicial.

- Como resultado del primer Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe Por una Justicia de Género, celebrado en Costa Rica en el 2001, se acordó: “Promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de la justicia” y solicitar que se incorpore en los programas de modernización y reforma de los poderes judiciales como elemento indispensable de su ejecución. En seguimiento a las recomendaciones de este encuentro, por acuerdo de la Corte Plena del 2 de abril de 2001, se creó la Comisión de Género de la Corte Suprema de Justicia, integrada por tres magistradas y tres magistrados, con el fin de “... diseñar una política integral que homogenice la perspectiva de género en el Poder Judicial y articule los servicios existentes para la atención de violaciones a derechos derivados de la condición de género de las personas...” Este proceso fue incorporado en la segunda etapa del Programa Modernización de la Administración de Justicia (Contrato préstamo 1377 OC-CR), Poder Judicial – BID.
- El Poder Judicial realizó un diagnóstico institucional (2001) en el cual identificaron las desigualdades existentes, las necesidades y las líneas de acción a seguir. Dicho documento

de diagnóstico constituye una base fundamental de esta política ya que plantea y orienta las medidas a tomar en cuanto a divulgación de información; capacitación; y acciones en los distintos ámbitos de la institución.

- En el proceso de planificación estratégica impulsado dentro del Poder Judicial (1997) se identificó como problema central de la administración de justicia, la insatisfacción de los y las usuarias con el servicio que se les brinda; problema que se manifiesta entre otras formas, en la lentitud de los procedimientos, dificultades de acceso de las y los usuarios a la justicia, mala atención, falta de información precisa al público y mala calidad de las resoluciones judiciales.
- Durante la realización del V Encuentro de Magistradas de las Américas y el Caribe denominado “Por una Justicia de Género” celebrado en San Salvador, El Salvador en el año 2005 se emitió una declaración que impulsa una serie de acciones para transver-sar la perspectiva de género en la administración de justicia.
- Para la solución de estos problemas entre otros, el Poder Judicial ha venido impulsando un proceso de reforma con el objetivo de lograr una justicia más accesible, equitativa, previsible y eficiente, para lo cual se ha desarrollado el Programa de Modernización de la Administración de Justicia, con el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo, BID.
- El Poder Judicial tiene como mandato constitucional la administración de la justicia en forma pronta y cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.

Reconociendo que:

- Existe una realidad social señalada por instituciones nacionales y organismos internacionales, que refleja la desigualdad económica, jurídica, política, ideológica, moral, psicológica, sexual y corporal que se vive entre mujeres y hombres.
- La interpretación de la igualdad como principio normativo y como derecho debe sustentarse en el principio ético de la justicia. Desde este punto de vista la igualdad formal no refleja la condición y las oportunidades de las mujeres en relación con los hombres y por tanto su aplicación rígida podría conducir a resoluciones injustas.
- Aplicar la igualdad formal entre mujeres y hombres sin tomar en cuenta el principio de equidad, deviene en trato discriminatorio, injusto e inequitativo.
- La creencia de la igualdad formal entre los géneros, se derrumba ante la evidencia de las brechas existentes entre ellos. Estas desigualdades atentan contra la justicia, la ética y los derechos humanos.
- El reconocer las diferencias no conlleva a la desigualdad jurídica; por el contrario estas diferencias deben ser reconocidas para propiciar una igualdad real. La igualdad ante la ley significa la posibilidad de un trato diferenciado, cuando las circunstancias sean diferentes, es decir cuando las personas estén desigualmente situadas.
- El principio de equidad impulsa a los y las juezas, así como a todos y todas las operadores jurídicas a tomar en cuenta con

criterios de equidad, el trasfondo humano de los conflictos, a considerar las condiciones personales, familiares y sociales en cada uno de los casos y sus consecuencias.

- Se asume en su totalidad los principios enunciados en el Código de Ética de la justicia como un servicio público; la independencia judicial; apertura del Poder Judicial a la sociedad (transparencia); mejoramiento de la administración de justicia; el acceso efectivo a las instancias judiciales; así como los deberes de capacitación judicial, reserva, e imparcialidad.
- Se incorporen en el Código de Ética los principios de equidad de género y de no discriminación. El primero apela a que para lograr establecer en la sociedad una verdadera igualdad, se requiere tratar a cada cual según sus particulares circunstancias, es necesario tomar en cuenta las diferencias reales, el contexto social en que las relaciones se dan y las condiciones culturales. El segundo, plantea que los y las servidoras del Poder Judicial no podrán hacer discriminación alguna de género, ni de ninguna naturaleza, expresa o explícita, que menoscabe los derechos e intereses legítimos de las personas. Según establece la CEDAW, se entiende por discriminación, desde el punto de vista de la igualdad entre los géneros, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, estado civil o cualquier otra condición, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos o fundamentales en cualquier esfera del quehacer humano.
- El Poder Judicial debe institucionalizar y oficializar de forma efectiva una Política de Igualdad de Género y de trato no discriminatorio que asegure a mujeres y hombres, que los

servidores y las servidoras del Poder Judicial conocen, respetan y tutelan sus derechos humanos y toman en cuenta las diferencias culturales, económicas y sociales, entre otras, que prevalecen entre sí, para resolver con criterios de equidad. Y, de igual manera se aplica a lo interno de la institución.

Por tanto se compromete a:

1. Adoptar una Política de Igualdad de Género que de manera transversal, prioritaria y sustantiva incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial. El objetivo de la misma será garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y en el funcionamiento interno del Poder Judicial.
2. Integrar esta política a la misión, la visión y los objetivos institucionales así como en los procesos de planificación estratégica y en planes anuales operativos.
3. Incorporar los principios de equidad de género y el de no discriminación en el Código de Ética Judicial. Y, que sean pilares en el trato a usuarios y usuarias.
4. Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Judicial.
5. Procurará los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como la creación de órganos, métodos y procedimientos adecuados para implementar esta política e

incorporar criterios de descentralización para que se haga efectiva en todos los circuitos judiciales del país.

6. Garantizar el seguimiento y monitoreo de la política de género creando los mecanismos que sean necesarios para lograr la coordinación entre los tres ámbitos de la administración judicial responsables de su aplicación, con la Comisión de Género y la Secretaría Técnica de Género, encargadas de velar por su estricto cumplimiento.
7. Incluir e implementar las acciones afirmativas que requiera el plan de acción con el fin de eliminar las desigualdades existentes entre los y las servidoras judiciales.
8. Transversar la perspectiva de género y el principio de no discriminación de ninguna índole en los derechos de servidores y servidoras judiciales, como por ejemplo en los criterios establecidos para los puntajes de la carrera judicial, acceso a los puestos, incentivos, y capacitación. Acorde con los lineamientos adoptados en los talleres de reforma.
9. Dar a conocer de manera inmediata la Política de Igualdad de Género en todos los ámbitos y niveles del Poder Judicial, utilizando los medios de difusión más apropiados para este fin, así como ofrecer de manera sistematizada la capacitación y sensibilización requerida con el objetivo de lograr un cambio de actitud en la cultura institucional.
10. Incluir en la estrategia de comunicación la divulgación de la Política tanto en el ámbito interno como ex-terno del Poder Judicial, indicando que cualquier incumplimiento y no aplicación debe comunicarse en la oficina de Inspección Judicial.

11. Garantizar la prestación de servicios a partir de criterios de eficiencia, agilidad y accesibilidad acordes con las demandas y necesidades de mujeres y hombres, que tomen en cuenta sus características específicas, y elimine todas aquellas prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio por razones de género o de cualquier otra naturaleza.
12. Apoyar a la Comisión de Género, la Secretaría Técnica de Género y a los Comités de Género locales en la coordinación, el desarrollo, la promoción, la ejecución, la evaluación y el seguimiento de esta política, para lograr alcanzar a corto, mediano y largo plazo las metas propuestas y erradicar así las desigualdades y discriminaciones por género en todos los ámbitos de la administración judicial.

Líneas Generales del Plan de Acción

Equidad de género: un eje de la modernización

En aras de lograr la igualdad real, más allá de la igualdad jurídico formal, considerando la normativa nacional e internacional de los Derechos Humanos, los principios que rigen el Código de Ética del Poder Judicial, incluyendo el de no discriminación y de equidad, así como los compromisos asumidos por la Corte Suprema de Justicia en el proceso de modernización, se presentan a continuación la meta y las líneas generales a ser contempladas en un plan de acción que permita llevar a la práctica la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial.

Meta de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial

Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la no discriminación de género en todas las esferas del Poder Judicial, en la prestación del servicio público de administración de justicia y en su funcionamiento interno.

Líneas de acción de la política

Las acciones a seguir en todos los ámbitos del Poder Judicial para la implementación de la Política de Género, deben orientarse a la identificación y erradicación de las desigualdades de género. Especial atención debe darse en las decisiones judiciales, las cuales no deben profundizar o generar nuevas brechas entre géneros. Asimismo, las desigualdades de género no deben afectar el acceso, interpretación y aplicación de la justicia, ni interferir en el desempeño de las y los servidores judiciales en sus funciones.

La Comisión de Género mediante la Secretaría Técnica de Género y los Comités de Género que se conformen en los distintos circuitos judiciales, serán responsables de la implementación, seguimiento y evaluación de la política.

Las áreas estratégicas para la ejecución de la política serán las siguientes:

1. Capacitación y sensibilización en materia de equidad de género, de manera continua y sistemática a todos los y las servidoras del Poder Judicial sin excepción.
2. Información y divulgación, dirigida a todo el personal, así como a los y las usuarias, considerando los medios internos y locales con que se cuentan.

3. Coordinación, tanto en el ámbito interno como externo del Poder Judicial.
4. Asistencia técnica, a la Comisión de Género, a todos los departamentos del Poder Judicial a nivel nacional, a los Comités de Género y a los y las servidoras que lo soliciten.
5. Investigación, con el fin de generar conocimiento.
6. Seguimiento y evaluación, como mecanismos de mejora y de verificación de logros de la política, y de identificación de obstáculos que impiden su implementación.

Las acciones propuestas serán desarrolladas en el ámbito jurisdiccional, administrativo y auxiliar de justicia. Deberán tomar en cuenta en su quehacer las siguientes consideraciones:

1. En el Ámbito Jurisdiccional

- En el conocimiento de los casos, jueces y juezas procurarán promover y proteger del disfrute pleno y amplio de los derechos humanos en condiciones de equidad y sin ningún tipo de discriminación en cuanto a etnia, sexo, género, religión, orientación sexual, opiniones políticas o de otra índole, nacionalidad, condición socioeconómica u otra condición.
- En su labor de interpretación de los aspectos jurídicos, jueces y juezas, ya sea de manera amplia o restrictiva y de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico nacional e internacional y en los principios generales del derecho, deberán tomar en consideración la desigual condición entre las personas para eliminar todo sesgo de género que produzca un efecto o resultado discriminatorio en todas las esferas o materias jurídicas.

- Jueces y juezas deberán aplicar las Convenciones ratificadas en todos los casos. Por ejemplo, cuando medie una situación de violencia contra las mujeres, incorporarán en sus resoluciones los principios y disposiciones de la Convención interamericana para la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará.
- En su labor de análisis y valoración jurídica, los jueces y juezas se abstendrán de hacer valoraciones basadas en consideraciones de tipo cultural o ideológico, que establezcan distinciones o jerarquizaciones de género, que produzcan efectos o resultados discriminatorios y subordinantes.
- Para garantizar el precepto constitucional de justicia pronta y cumplida, las juezas y jueces deberán considerar prioritarios los casos en los cuales se expresa la desigualdad entre géneros, tales como situaciones de violencia intrafamiliar, de género, pensiones alimentarias, hostigamiento sexual, paternidad responsable y otras.
- En la fase de ejecución de las sentencias, velarán porque en la aplicación de las resoluciones no se produzcan efectos adversos basados en distinciones de género que menoscaben el disfrute de los derechos o acciones logradas en el fallo.
- Todas las sentencias y otras resoluciones emitidas procurarán contener un lenguaje género inclusivo
- En toda Comisión que la Corte Suprema de Justicia designe con la finalidad de elaborar alguna propuesta de ley o reforma legal, deberá ser considerada la participación una persona con estudios o experiencia en materia de género, de modo que pueda incorporar la perspectiva de género.

2. En el Ámbito Administrativo

a) Aspectos generales

- El Consejo Superior y la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial deben impulsar el mejoramiento y fortalecimiento de los mecanismos administrativos y jurisdiccionales existentes para lograr la accesibilidad a la justicia a usuarias y usuarios sin discriminaciones de género, tales como la Contraloría de Servicios, el Departamento de Personal, el Departamento de Planificación, la Inspección Judicial, la Defensa Pública y la Oficina de Atención a la Víctima.
- El Consejo Superior y la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial deben procurar el establecimiento y fortalecimiento de programas de asistencia jurídica a mujeres y hombres según sus necesidades, tales como la Oficina de Atención a la Víctima del Ministerio Público, la Fiscalía de Violencia Doméstica y Delitos Sexuales, la especialización de los juzgados de violencia doméstica.
- El Consejo Superior y la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial deben tomar las medidas necesarias para garantizar el acceso a la justicia de mujeres y hombres considerando sus condiciones y necesidades particulares, como analfabetas, migrantes, disca-pacitadas, indígenas y personas que no hablan el idioma español.

b) Planificación, Seguimiento, Evaluación y Presupuesto

- El Departamento de Planificación promoverá la incorporación de las acciones derivadas del cumplimiento

de la Política de Género en el plan estratégico, en los planes anuales operativos de las oficinas y despachos del Poder Judicial y, será el responsable de que esta disposición se cumpla a través de un efectivo seguimiento.

- El Departamento de Planificación junto con la Secretaría Técnica de Género, desarrollarán un sistema de indicadores para medir el avance de la implementación de la Política de Género.
- El Departamento de Planificación con asistencia técnica de la Secretaría Técnica de Género realizará una evaluación anual de los planes y programas de las oficinas y despachos judiciales, para determinar el logro o grado de avance de los resultados esperados en materia de género.
- El Departamento de Planificación deberá asegurarse que las acciones de equidad de género previstas en los planes y programas de todas las oficinas y despachos judiciales tengan el respectivo contenido económico en el presupuesto anual del Poder Judicial.

c) Investigación

- La Secretaría Técnica de Género realizará y promoverá la investigación jurídica y administrativa; el desarrollo de diagnósticos y estudios comparativos en materia de equidad de género y no discriminación, para fundamentar y fortalecer la implementación de la política de género en todos los ámbitos del quehacer judicial con el fin de proponer ante quien corresponde aquellas acciones correctivas pertinentes.

d) Capacitación

- La Escuela Judicial en coordinación con la Secretaría Técnica de Género, elaborará los planes de capacitación permanente en género para todo el personal, en todos los ámbitos y niveles del Poder Judicial.
- La Escuela Judicial deberá incorporar en sus cursos y planes de capacitación, la perspectiva de género de manera específica y transversal en todo su quehacer.

e) Información y divulgación

- El Departamento de Protocolo y Relaciones Públicas del Poder Judicial llevará a cabo programas de información y divulgación a usuarios y usuarias sobre el acceso a la administración de justicia en condiciones de equidad y sobre las instancias y respecto a mecanismos a su disposición para efectuar los reclamos correspondientes en caso de considerarse afectados. De igual forma, divulgará a lo interno del Poder Judicial la política de igualdad de género utilizando los medios más idóneos.
- El Departamento de Relaciones Públicas en coordinación con la Comisión de Género y la Secretaría de Género divulgará los logros alcanzados en materia de equidad de género así como artículos y resoluciones de interés.

f) Recursos Humanos

- Todas las instancias del Poder Judicial deben garantizar el mismo derecho a mujeres y hombres a optar por puestos de

judicatura a ser jueces y juezas, el acceso a todos los puestos de la administración de justicia, y a la carrera judicial sin discriminaciones de género.

- El Departamento de Personal garantizará la igualdad de oportunidades a los y las servidoras judiciales en todas las políticas, reconocimiento de incentivos y sistemas de ascenso revisando y recomendando los puntajes establecidos en la carrera judicial, de manera que los mismos no limiten a las personas por razones de género.

3. En el Ámbito Auxiliar Jurisdiccional

a) Ministerio Público

- Toda denuncia sobre violencia y/o delito sexual, deberá hacerse, de ser posible, ante una persona capacitada en la atención de este tipo de víctimas, además se deberá contar con condiciones físicas adecuadas que garanticen la confidencialidad e intimidad. Asimismo, la persona ofendida puede hacerse acompañar de una persona de su confianza si así lo prefiere.

b) Defensa Pública

- En todos los casos en que una mujer sea imputada de un delito, como consecuencia de una situación de violencia en la esfera pública o privada, la dirección de la Defensa Pública procurará concientizar a sus funcionarios/as para que incorporen en su estrategia de defensa, los principios y disposiciones de la Convención interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer y la Convención de Belem do Pará.

- La Corte Suprema deberá generar las condiciones necesarias para fortalecer el servicio que la Defensa Pública ofrece a las personas demandantes de alimentos, con el fin de garantizar el ejercicio real del derecho a alimentos por parte de quienes lo necesitan.
- Con el fin de evitar el conflicto de intereses y la dualidad institucional que conlleva la atención de ambas partes, orientará a él o la usuaria para que reciba asesoría jurídica gratuita en los Consultorios Jurídicos.

c) Organismo de Investigación Judicial

- Cuando como consecuencia de una denuncia por violencia y/o delito sexual contra una persona, se requiera de un examen médico forense, el o la ofendida podrá hacerse acompañar por alguien de su elección mientras se realice.
- El personal técnico y profesional del Departamento de Medicina Legal Forense que lleva a cabo las valoraciones médicas y psicológicas, deberá incorporar criterios de género en el momento de la valoración así como en el informe correspondiente.

4. Relaciones interinstitucionales

a) Con el Instituto Nacional de las Mujeres

- La Comisión de Género del Poder Judicial y la Secretaría Técnica de Género desarrollarán relaciones de colaboración y asistencia técnica con el Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, cuando se estime oportuno.

b) Con la Defensoría de los Habitantes

- La Comisión de Género del Poder Judicial y la Secretaría Técnica de Género trabajarán en conjunto con la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, para la detección, análisis y propuesta de solución de situaciones de discriminación por razones de género que se presenten en el ámbito judicial.

c) Con el Patronato Nacional de la Infancia

- La Comisión de Género del Poder Judicial, la Secretaría Técnica de Género y los Despachos de Familia, en conjunto con el Patronato Nacional de la Infancia, valorarán los problemas de discriminación de género derivados de la aplicación de la Ley de Pensiones Alimentarias, para identificar las soluciones viables a los problemas detectados.

d) Red interinstitucional

- La Comisión de Género, la Secretaría Técnica de Género y los Comités Locales de Género del Poder Judicial promoverán la creación de una red interinstitucional conformada por representantes de instituciones estatales, internacionales y de la sociedad civil vinculadas con la protección de los derechos humanos, para la coordinación de programas, acciones destinadas a promover iniciativas de ley y monitorear la aplicación del marco jurídico de los derechos humanos sin discriminaciones de género.

III. Estrategias de Implementación

La Corte Plena será el órgano máximo responsable de la aprobación de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, para ello emitirá directrices mediante circulares internas.

La Comisión de Género será el ente director de la Política. Será integrada por un/a representante de cada una de las Salas, un/a representante de los distintos órganos del Poder Judicial, así como por un/a representante de cada una de las asociaciones de servidores y servidoras del Poder Judicial que existan.

La Secretaría Técnica de Género será la instancia responsable de la operativización de la Política mediante labores de planificación, coordinación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en todas las oficinas y despachos del Poder Judicial.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES GENERALES
COORDINACIÓN	<p>Coordinación estratégica con la Comisión de Género para la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género.</p>
	<p>Coordinación con los ámbitos responsables de incluir la perspectiva de género dentro de las acciones institucionales, considerando las relaciones laborales dentro del Poder Judicial.</p>
	<p>Coordinación con otras instituciones estatales, así como con organizaciones de la sociedad civil que desarrollan programas o proyectos dirigidos a mejorar el acceso a la justicia sin discriminaciones de género.</p>
	<p>Coordinación y apoyo a la conformación de Comités Locales de Género en los distintos circuitos judiciales.</p>
	<p>Coordinar y establecer un diálogo permanente con los diversos equipos interdisciplinarios, Asociación de Juezas, Asociación Nacional de Empleados/as Judiciales, Comisión de Rescate de Valores y otras de la Institución.</p>

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES GENERALES
CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Desarrollo de estrategias de sensibilización y capacitación en género para el personal de la institución de manera continua y sistemática.
	Participación en el diseño y ejecución de planes, materiales de capacitación y en la transversación de la perspectiva de género.
	Participación en la evaluación de procesos de sensibilización y capacitación.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES GENERALES
<p style="text-align: center;">ASISTENCIA TÉCNICA, INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN</p>	<p>Asistencia técnica en la formulación e implementación de las acciones institucionales en los ámbitos responsables (jurisdiccional, administrativo y auxiliar de la justicia) para la implementación de la Política de Igualdad de Género.</p>
	<p>Asistencia técnica en la elaboración de indicadores de evaluación y seguimiento del Plan de Acción.</p>
	<p>Asesoría a la Comisión de Género del Poder Judicial en la elaboración y aplicación del Plan de Acción Institucional.</p>
	<p>Asistencia técnica (conceptual, metodológica) para la aplicación de la perspectiva de género en procesos de planificación institucional, plan estratégico y planes anuales operativos.</p>
	<p>Asistencia para la atención especializada de situaciones de discriminación de género.</p>
	<p>Desarrollo de investigaciones sobre temas de interés para mejorar las condiciones de administración de justicia desde la perspectiva de género.</p>
	<p>Dar seguimiento a los incumplimientos de la Política que se presenten en la Oficina de Inspección Judicial.</p>

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES GENERALES
INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN	Elaboración de una estrategia comunicacional con los Comités de Género.
	Coordinación con los Departamentos responsables de la elaboración de materiales de divulgación e información.
	Elaboración de materiales de promoción de la Política de Igualdad de Género.
	Coordinación con los Departamentos responsables de la información a usuarios y usuarias.
	Elaboración y distribución de boletines internos tanto físicos como electrónicos.

