



**CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA**

**POLÍTICA DE IGUALDAD  
Y EQUIDAD DE GÉNERO**

**2015**



**Pleno del Consejo Nacional de la Judicatura**

**Lic. Santos Cecilio Tremiño Salmerón**  
**Presidente**

**Consejales**

**Lic. Manuel Francisco Martínez**

**Lic. Alcides Salvador Funes Teos**

**Lic. José Efraín Gutiérrez Martínez**

**Licda. Marina de J. Marengo de Torrento**

**Lic. Jorge Alfonso Quinteros Hernández**

**Lic. Luis Enrique Campos Díaz.**

JULIACA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA

Impreso en la Unidad de Producción Bibliográfica y Documental  
Consejo Nacional de la Judicatura de El Salvador

Editor responsable: Rafael Antonio Mendoza Mayora  
Colaborador:: Leonor Sánchez de Valencia

San Salvador, El Salvador, Centroamérica. Año MMXVII

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON EL ENFOQUE DE GÉNERO

Es un ejercicio complejo de carácter político-estratégico que asegura que en todo el ciclo de la planificación -comenzando por la identificación y nominación de los problemas, el diagnóstico, la construcción de los mapas de actores, la implementación y la evaluación- esté diferenciado según las percepciones, intereses, sueños, aspiraciones diferenciadas de mujeres y hombres, ejerciendo una férrea vigilancia para que así sea.

## POLÍTICAS PÚBLICAS BASADAS EN ENFOQUE DE DERECHOS

Posicionan a las personas en su carácter de ciudadanas y ciudadanos, asumiendo su capacidad potencial para demandar individual y colectivamente por el cumplimiento y ejercicio de aquellos derechos.

## PRESUPUESTOS PÚBLICOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Se distinguen porque visibilizan los gastos e inversiones desagregadas por sexo en la programación pública.

## VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.

Aprobada por el Pleno del Consejo en el Punto nueve del Acta 30-2015. Revisada el 25 de agosto de 2015



SECRETARÍA EJECUTIVA

San Salvador, 02 de septiembre de 2015

LICENCIADA  
JENNY FLORES DE COTO  
JEFA UNIDAD DE GÉNERO  
PRESENTE

En la Sesión N° 30 2015, celebrada el 25 de agosto de dos mil quince, el Pleno del Consejo tomó el acuerdo que fluye en el presente:

"Punto nueve. SOLICITUD DE APROBAR PROPUESTA DE "POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA". El Secretario Ejecutivo, somete a consideración el memorando fechado el diecisiete de agosto del presente año, suscrito por la licenciada Jenny Flores de Coto, Jefa de la Unidad de Género, con referencia UG/Finno/2015/020000 en el quince, mediante el cual presenta la propuesta de la "Política de Igualdad y Equidad de Género del Consejo Nacional de la Judicatura", que ha sido validada por las y los Jefes que forman parte del Comité Técnico Institucional CTI, y revisada por el licenciado Rafael Méndez Mayora, Oficial de Información del Consejo y por profesionales quienes que en forma ad-honorem han brindado apoyo interinstitucional; dicha política constituye un instrumento normativo, que únicamente podrá desarrollarse a través del Plan Estratégico Institucional PEI por lo que deberá ser analizado y si no hubieren observaciones al mismo, sea aprobado como un documento orientador. Agree la licenciada Flores de Coto, que de acuerdo a la calendarización aprobada, el día treinta y uno de agosto de dos mil quince, es la fecha estipulada para la presentación de la Política relacionada, en un acto con invitados, previo a realizarse en el edificio principal del Consejo. El Pleno, ACUERDA: a) Aprobar el documento que contiene la "Política de Igualdad y Equidad de Género del Consejo Nacional de la Judicatura"; b) Instaurar a la licenciada Jenny Flores de Coto, Jefa de la Unidad de Género, para que gestione con la administración, toda la logística necesaria para que el día treinta y uno de los citados, sea llevado a cabo la presentación del instrumento aprobado en el ítem anterior; y c) Notificar el presente acuerdo a: Gerente General, Director de la Escuela de Capacitación Judicial "Doctor Arturo Zeledón Castillo" y a cada uno de los Jefes de las Unidades Técnicas y Administrativas, para los efectos pertinentes."

Lo anterior lo hago de su estimado conocimiento para los efectos consiguientes.



MARCOS GERARDO AGUIAR  
SECRETARIO EJECUTIVO

### **GÉNERO**

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

### **INDICADORES DE GÉNERO**

Medidas específicas que muestran los cambios en la condición social de las mujeres y hombres en un contexto y períodos dados. Su utilidad se centra en reflejar tanto la situación relativa de mujeres y hombres, como los cambios de las brechas entre las mujeres y hombres en diferentes períodos.

### **MASCULINIDADES**

Desde el enfoque de género, diferentes estudiosos coinciden en que la masculinidad es una construcción social referida a valores culturalmente aceptados de las prácticas y representaciones de ser hombre. Si bien los varones nacen con órganos sexuales que los identifican como tales, la manera en que se comportan, actúan, piensan y se relacionan en sociedad, con otros hombres y con las mujeres, forma parte del complejo entramado de aprender a ser hombre.

### **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

## VI. GLOSARIO.

### ACCESO A LA JUSTICIA

Es el derecho fundamental que tiene toda persona para acudir y promover la actividad de los órganos encargados de prestar el servicio público de impartición de justicia, con la finalidad de obtener la tutela jurídica de sus intereses a través de una resolución pronta, completa e imparcial.

### ACCIONES AFIRMATIVAS

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

### ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO

Comprenden aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.

### GÉNERO EN DESARROLLO

Enfoque basado en el reconocimiento de las relaciones de poder y conflicto que existen entre mujeres y hombres para entender la subordinación de éstas. Sitúa la desventaja de las mujeres no sólo en ellas, sino como consecuencia de relaciones sociales inequitativas entre hombres y mujeres, donde estas últimas se encuentran en una situación de desventaja respecto al acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo.

## PRESENTACIÓN

En cumplimiento de los convenios, tratados, los demás instrumentos internacionales y en especial la normativa nacional referente a la igualdad y la equidad de género; y en aras de proteger y garantizar los derechos de las personas sin discriminación, por nacionalidad, raza, discapacidad, diversidad sexual, sexo o religión, es satisfactorio para mí presentar en nombre del Pleno del Consejo Nacional de la Judicatura la "Política de Igualdad y Equidad de Género" institucional, que es el resultado de un proceso que la Unidad de Género del CNJ, ha coordinado con todas las unidades organizativas del Consejo, mediante la participación de un personal sensibilizado y comprometido con los principios mencionados en el marco conceptual, entre ellos: transversalidad de género, igualdad de género, equidad de género, corresponsabilidad, no discriminación, no revictimización, accesibilidad y transparencia. Se trata de un esfuerzo por lograr en el Consejo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, erradicar la discriminación y en cumplimiento del mandato constitucional, contribuir con las capacitaciones para el funcionario judicial y demás operadores del sector de Justicia, a fin de que resuelvan con la debida diligencia y lograr una igualdad real.

Comprometidos con este marco normativo, a esta Política se le dará seguimiento a través del Plan estratégico Institucional, a fin de contribuir así a una administración de justicia con enfoque de género. Hacemos un especial reconocimiento a la "Fundación Justicia y Género" que facilitó la asesoría técnica especializada, al Comité Técnico Institucional y a todas las personas que compartieron sus conocimientos y proporcionaron sus valiosos aportes para la elaboración de la Política.

Lic. Santos Cecilia Tremiño Salmerón,  
Presidente del Consejo Nacional de la Judicatura

propuestas de nóminas de precandidatos/as a Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, Cámaras de Segunda Instancia, Jueces/zas de Primera Instancia y de Paz.

**Objetivos Específicos:**

Incorporar la Perspectiva de Género en el Manual de Selección de Magistrados y Jueces, garantizando la objetividad de la selección, la igualdad de oportunidades entre las y los aspirantes y la idoneidad de las y los seleccionados.

Planificar, organizar y ejecutar los procesos técnicos de reclutamiento, promoción y selección de candidatos/as, aplicando con enfoque de género los criterios para el ingreso, ascenso y traslado que prescribe la ley.

**Alcance:**

Desarrollar actividades necesarias para garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en la selección de Jueces/zas y Magistrados/as de Cámaras de Segunda Instancia, así como la idoneidad de los mismos.

**Impulsores Estratégicos de Acción:**

- Revisar los instrumentos de selección para ajustarlos conforme a la perspectiva de género.
- Incorporar instrumentos y buenas prácticas de igualdad sustantiva en los procesos de selección del Consejo Nacional de la Judicatura.
- Aplicar medidas especiales de carácter temporal conforme a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en los procesos de selección que realiza el Consejo Nacional de la Judicatura.

#### Imperativos Estratégicos de Acción:

- Diagnosticar las buenas prácticas de gestión judicial e impartición de justicia desde el enfoque de género.
- Elaborar manuales de buenas prácticas de gestión judicial e impartición de justicia desde la perspectiva de género.
- Desarrollar instrumentos de evaluación de la gestión judicial e impartición de justicia conforme indicadores dirigidos a incorporar la perspectiva de género.
- Evaluar la gestión judicial y la impartición de justicia desde el enfoque de género.
- Dar a conocer a la ciudadanía los resultados de la evaluación realizada.
- Establecer en el acta de visita a los tribunales o en los criterios de evaluación al funcionamiento judicial, observaciones sobre situaciones relacionadas con actos de violencia y discriminación por razones de género, como una acción que contribuirá a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y discriminación en contra de las mujeres.
- Implementar el enfoque de género en el informe final de las evaluaciones dirigido a la Corte Suprema de Justicia, el cual contiene las Conclusiones, Recomendaciones y los Resultados.

**VIII. Realizar con enfoque de género procesos de selección de funcionarios/as judiciales conforme la Constitución, leyes, reglamentos, acuerdos y manuales, para elegir ternas que serán presentadas en la Corte Suprema de Justicia.**

#### Objetivo General:

Realizar con enfoque de género los procesos técnicos de promoción, reclutamiento y selección de aspirantes, para someter al Pleno del Consejo

## POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL CNJ

### INTRODUCCIÓN

El Pleno del Consejo Nacional de la Judicatura, acordó la elaboración de la "Política de Igualdad y Equidad de Género" institucional, de ahora en adelante "la Política o la PIEG", con base en el Art. 3 de la Constitución de la República que establece el principio de la igualdad formal entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminar en el goce de los derechos por motivo de sexo, en concordancia con los compromisos asumidos por el Estado salvadoreño en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer-Belém Do Pará, Convenios de la OIT y demás instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, que reconocen el goce y disfrute de los derechos políticos, económicos y sociales de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres y no discriminación por el hecho de ser mujeres; y así mismo, en cumplimiento a los postulados de las leyes LIE<sup>1</sup> que prohíbe la discriminación de las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado y la LEUV<sup>2</sup> que incluye al Consejo entre las instituciones educadoras del Estado para fomentar las relaciones de respeto, igualdad y promoción de los derechos humanos. Cumple esta Política con el propósito de contribuir a mejorar la calidad de los servicios que presta la institución referente a la selección, evaluación y capacitación del funcionamiento judicial y demás operadores del sector justicia, aplicando el enfoque de género que les permitirá reconocer la discriminación y violencia producida por la existencia de relaciones de poder y aplicar la normativa internacional, regional y nacional sin reproducir o perpetuar la discriminación, desarrollando los principios rectores de Convenios y legislación especial de derechos humanos de las mujeres de manera integral.

<sup>1</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres  
<sup>2</sup> Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres



En el proceso de elaboración de la política tuvieron participación activa el Comité Técnico Institucional-CTI, conformado por todas las jefaturas de las distintas áreas, entre ellas la Unidad de Género y la Escuela de Capacitación Judicial, así como técnicos y personal administrativo de la institución, quienes bajo la dirección del consultor internacional doctor Rodrigo Jiménez, experto del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente-ILANUD, tomaron como base un diagnóstico de la Institución de 2010 y actualizándolo identificaron debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades para llevar a cabo las funciones con enfoque de género que por ley le corresponde al CNJ.

La estructura general de la Política se menciona a continuación:

- I) Considerandos
- II) Marco conceptual
- III) Objetivo general
- IV) Estrategia de Organización
- V) Imperativos Estratégicos
- VI) Glosario

• La Unidad Técnica de Planificación y Desarrollo deberá efectuar el debido seguimiento, monitoreo y evaluación permanente del Plan Estratégico Institucional con enfoque de Género, con apoyo de la Unidad de Género del CNJ.

**VII. Realizar el proceso evaluativo del funcionariado judicial con Perspectiva de Género.**

**Objetivo General:**

Incorporar la perspectiva de género en el proceso de la evaluación de las y los funcionarios/as judiciales respecto a la forma como administra el tribunal y como administra justicia.

**Objetivos Específicos:**

Desarrollar indicadores de evaluación con perspectiva de género sobre la gestión judicial y la impartición de justicia.

Diseñar instrumentos para evaluar la gestión judicial y la impartición de justicia desde el enfoque de género.

Incorporar la perspectiva metodológica de enfoque de género en el Manual de Evaluación y la Guía de Actuaciones de la Unidad Técnica de Evaluación.

**Alcance:**

Evaluar objetivamente con enfoque de género e igualdad, la idoneidad de las y los funcionarios judiciales y recabar la información indispensable para calificar como administran el tribunal y como administran justicia.

**Objetivo General:**

Transversalizar la perspectiva de género en el Plan Estratégica Institucional y los Planes Anuales de Trabajo de cada una de las Unidades Organizativas del Consejo Nacional de la Judicatura.

**Objetivos Específicos:**

Incorporar la perspectiva metodológica de enfoque de género en la Planificación Estratégica y en los Planes Anuales de Trabajo, armonizándolos con las políticas, leyes nacionales, procedimientos institucionales en concordancia con la Política de Igualdad y Equidad de Género Institucional.

Ejecutar el presupuesto institucional del Consejo Nacional de la Judicatura con enfoque de género, visibilizando los recursos en cumplimiento a las leyes LIE y LEIV.

**Alcance:**

Plan Estratégico Institucional y Planes Anuales de Trabajo de las distintas Unidades Organizativas del Consejo Nacional de la Judicatura y sus respectivos presupuestos con enfoque de género.

**Imperativos Estratégicos de Acción:**

- Inclusión de la perspectiva de género en la planificación institucional.
- Etiquetar el presupuesto institucional con enfoque de género.
- Elaboración del Presupuesto Institucional con enfoque de género.
- Construir Indicadores de Género para monitorear y evaluar los avances del Plan Estratégico Institucional y Planes Anuales Operativos.

**I. CONSIDERANDOS**

Considerando que:

1. La Constitución de la República de El Salvador, establece en el artículo 3 el Principio de Igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminar por motivo de sexo;
2. El compromiso asumido por los Estados a través de los Tratados y Convenciones que promueven la igualdad en el ejercicio de los derechos humanos, los obliga a incluir la perspectiva de género en el ámbito de la justicia;
3. La Carta de las Naciones Unidas firmada en la ciudad de San Francisco el 26 de junio de 1945, establece en el primer párrafo del preámbulo "Nosotros los Pueblos de las Naciones Unidas resueltos a (...) reafirmar la fe (...) en la igualdad de derechos de hombres y mujeres..." y dio origen a la Organización de las Naciones Unidas, en la cual El Salvador fue admitido el 24 de octubre de 1945;
4. La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 7 establece que "todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley" (...) y contra toda discriminación;
5. La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, establece en su artículo 8 "Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, (...)";
6. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, establece en su artículo 3 que "los Estados se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (...)" y en el artículo 14 reconoce que "todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia";

7. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece en el artículo 2 literal c) que los Estados Partes deben "establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre (...) y protegerla "contra todo acto de discriminación";
8. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) en el capítulo III Deberes de los Estados menciona en el artículo 7 literal b) "actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer";
9. La Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, los Convenios de la OIT y demás instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, que reconocen el principio de igualdad, la no discriminación, la protección de la ley, el acceso a una pronta y cumplida justicia y la obligación de los Estados suscriptores de adoptar políticas orientadas a eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres;
10. Conforme la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, deberán tenerse en cuenta como principios rectores "b) La igualdad de derechos del hombre, de la mujer y de los hijos e hijas; c) El derecho a una vida digna libre de violencia, en el ámbito público como en el ámbito privado";
11. La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres-LJE, en el artículo 4 establece que las instituciones del Estado deben realizar acciones permanentes orientadas a la "Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos (...) Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva"; y que la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres-LEIV, tiene por "objeto establecer, reconocer y garantizar

#### Objetivos Específicos:

Reducir el acoso sexual y laboral generado por el sistema patriarcal en el interior de la Institución.

Prevenir la victimización secundaria y terciaria que sufren las víctimas de la violencia de género en el Consejo Nacional de la Judicatura.

Promover buenas prácticas dirigidas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en el Consejo Nacional de la Judicatura.

#### Alcance:

El personal del Consejo Nacional de la Judicatura.

#### Imperativos Estratégicos de Acción:

Divulgar al personal del Consejo Nacional de la Judicatura el derecho a una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres.

Sensibilizar y capacitar al personal del Consejo Nacional de la Judicatura, sobre la normativa internacional, regional y nacional.

Desarrollar un modelo de atención para las víctimas de violencia de género y discriminación en las relaciones laborales del Consejo Nacional de la Judicatura.

Implementar el modelo de atención para víctimas de violencia de género y discriminación.

#### VI. Planificación y Presupuesto con Perspectiva de Género.

#### Imperativos Estratégicos de Acción:

- Capacitar a docentes de la Escuela de Capacitación Judicial en la perspectiva de género y los derechos humanos.
- Identificar las necesidades de capacitación del funcionariado judicial para cumplir con las necesidades de las personas usuarias acorde a los derechos humanos de las mujeres.
- Promover cambios en los programas de estudio de las materias que imparte la Escuela de Capacitación Judicial que garanticen la transversalización de la perspectiva de género en la currícula de estudio.
- Diseñar material didáctico para la transversalización de la perspectiva de género en los cursos que imparte la Escuela de Capacitación Judicial.
- Elaborar un sistema de monitoreo y evaluación de impacto de las capacitaciones en el funcionariado judicial, con la finalidad de verificar que se dé la igualdad real y justicia para las mujeres.
- Desarrollar investigaciones sobre las tendencias jurisprudenciales desde una perspectiva de género, que permitan monitorear y evaluar las falencias y avances en la formación del funcionariado judicial y demás operadores/as del sector justicia.

#### V. Servicios para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género y la Discriminación.

##### Objetivo General:

Desarrollar acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y discriminación en los servicios internos que brinda el Consejo Nacional de la Judicatura.

el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas";

12. En las Asambleas de la Cumbre Judicial Iberoamericana, a las que asisten las y los Presidentes de las Cortes y Tribunales Supremos o Superiores de Justicia y de los Consejos de la Judicatura o Magistratura de los países de Iberoamérica, en las que han declarado la importancia de la adopción de políticas de igualdad de género en los Órganos Judiciales y Escuelas de Capacitación de los países firmantes y aprobaron la creación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, cuyo mandato es dar seguimiento al proceso de incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer de la cumbre de forma transversal, y en los Órganos Judiciales en toda 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 e introducir además, la perspectiva de género en el Plan Iberoamericano de Estadísticas Judiciales;
13. En el 2015 se creó en la Cumbre Judicial Iberoamericana, la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia; y que en la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, además de haber creado su Unidad de Género se ha aprobado la Política de Igualdad de Género;
14. Los Encuentros de las Magistradas de los más altos Órganos de Justicia de Iberoamérica "Por una Justicia de Género", que se han realizado desde el año 2000, en los que han exhortado a impulsar acciones para transversalizar la perspectiva de género en la administración de justicia y la emisión de políticas de igualdad de género para el acceso a la justicia; encuentros a los que han asistido como invitadas las Consejales que han estado formando parte del Pleno desde la fecha mencionada;
15. El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana-COMMCA, órgano rector en materia de género, del

Sistema de la Integración Centroamericana-SICA, entre cuyos propósitos se encuentra incorporar y transversalizar la visión de género en las políticas regionales, a fin de que mujeres y hombres se beneficien por igual y se impida perpetuar la desigualdad;

16. La Política Nacional de las Mujeres, del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), se fundamenta en buscar priorizar políticas públicas para el acceso a la justicia y la defensa del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que incluye líneas de acción dirigidas a garantizar un sistema judicial y administrativo efectivo y adecuado, con celeridad ante los delitos perpetrados contra las mujeres;
17. El artículo 187 de la Constitución establece que el Consejo Nacional de la Judicatura, es una institución independiente, encargada de proponer candidatos para los cargos de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Magistrados de Cámaras de Segunda Instancia, Jueces de Primera Instancia y Jueces de Paz; que asimismo, también le corresponde la responsabilidad de la organización y funcionamiento de la Escuela de Capacitación Judicial, cuyo objeto es asegurar el mejoramiento en la formación profesional de los Jueces y demás funcionarios judiciales;
18. El artículo 27 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres-LELIV, incluye al Consejo Nacional de la Judicatura como una de las instituciones responsables de la detección, prevención, atención, protección y sanción de la violencia contra las mujeres, obligada a: formar de manera integral, sistemática y especializada a su personal sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación; divulgar las medidas destinadas para prevenir y erradicar la VCM; fomentar las relaciones de respeto, igualdad y promoción de los DDHH y las personas capacitadoras deberán conocer el enfoque de género, enfatizando en las causas de desigualdad de hombres y mujeres.

Los considerandos anteriores han motivado el contenido de esta Política.

- Incorporar en los planes anuales operativos las acciones para contar con entornos accesibles y seguros para el personal del Consejo Nacional de la Judicatura y personas usuarias de sus servicios.

#### IV. Capacitación y formación con una Perspectiva de Género.

##### Objetivo General:

Desarrollar procesos de formación y capacitación con enfoque de género que faciliten el cumplimiento de una justicia pronta y cumplida, sin discriminación.

##### Objetivos Específicos:

Transversalizar la perspectiva de género en la currícula y programas de estudio de los cursos que ofrece la Escuela de Capacitación Judicial.

Diseñar material didáctico, que incorpore la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos de las mujeres y la normativa nacional, para prevenir la discriminación y la violencia de género.

Contar con un equipo de capacitadoras/es especializadas/os en la perspectiva de género.

Monitorear, analizar y evaluar el impacto de las capacitaciones que transversalizan la perspectiva de género en el quehacer profesional de operadores/as de justicia y en las tendencias jurisprudenciales de los tribunales de la República.

##### Alcance:

Todo el funcionamiento judicial y demás operadores del sector justicia en todo el país.

### III. Muebles e Inmuebles accesibles para la atención de las personas usuarias de los servicios, tanto internas como externas.

#### Objetivo General:

Contar con espacios accesibles, adecuados y seguros para las personas usuarias de los servicios del Consejo, tanto internas como externas.

#### Objetivos Específicos:

Contar con espacios accesibles, adecuados y seguros en los lugares que se ofrecen los servicios y se realizan labores del Consejo.

Ofrecer espacios seguros en casos de emergencias.

#### Alcance:

Aplicable a todos los espacios de atención y trabajo del Consejo Nacional de la Judicatura y de sus sedes regionales.

#### Imperativos Estratégicos de Acción:

- Evaluar los espacios de trabajo del Consejo Nacional de la Judicatura para determinar si cumplen con las obligaciones de accesibilidad y de salud ocupacional relacionados con la iluminación y ventilación.
- Elaborar un plan de mejoras de los inmuebles para cumplir con las obligaciones relacionadas con la accesibilidad y la salud ocupacional.
- Contar con políticas de contratación de inmuebles que cumplan con las obligaciones de acceso y salud ocupacional desde una perspectiva de género.

## II. MARCO CONCEPTUAL

### TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Proceso que va más allá del 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.

### 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.

### ENFOQUE DE CORRESPONSABILIDAD

Compromete al recurso humano 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.

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

#### **ACCESIBILIDAD**

Consiste en brindar facilidades para que todas las personas puedan en la institución movilizarse en el entorno, hacer uso de todos los servicios que requieran, obtener una respuesta coherente y sin discriminación con las necesidades y derechos, para poder gozar del servicio público de 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 vigilar la gestión gubernamental.

#### **Imperativos Estratégicos de Acción:**

- Armonizar los lineamientos administrativos y normas internas del Consejo con el derecho internacional de los derechos humanos y la legislación nacional vinculante para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra la mujer.
- Incorporar medidas de igualdad de oportunidades en educación, formación, promoción y ascensos en el Consejo Nacional de la Judicatura.
- Capacitar al personal del Departamento de Recursos Humanos, Unidad Técnica de Planificación y desarrollo y Unidad Técnica Jurídica, en los derechos humanos de las mujeres.
- Promover medidas especiales de carácter temporal para garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.
- Desarrollar procesos de selección e inducción al personal con enfoque de género.
- Reforzar o dotar de conocimientos en materia de género al recurso humano como requisito para optar a un puesto de trabajo y mantenerlo conforme a la evaluación del desempeño.
- Eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en razón del trabajo de igual función.
- Erradicar la división sexual de trabajo en la gestión humana.
- Adoptar medidas para hacer efectivas las oportunidades de empleo a personas con discapacidad.
- Contar con un modelo de prevención, detección, atención, sanción y reparación de la violencia en el ambiente laboral.
- Promoción de la participación igualitaria en el empleo para mujeres y hombres.

## II. Gestión Humana con enfoque de género para mejorar la atención de las personas usuarias de los servicios del Consejo Nacional de la Judicatura.

### Objetivo General:

Fomentar prácticas libres de violencia y discriminación que promuevan una gestión humana regida bajo el principio de igualdad sustantiva.

### Objetivos Específicos:

Promover un sistema de reclutamiento y selección de personal que erradique la división sexual del trabajo.

Establecer procesos de inducción y capacitación para el personal del Consejo Nacional de la Judicatura que incorporan la perspectiva de género.

Desarrollar un sistema de compensación y beneficios libre de prejuicios sexistas.

Promover la evaluación del desempeño y carrera profesional no androcéntrica.

Contar con servicios de salud ocupacional tomando en cuenta las necesidades de la diversidad humana.

Gozar de relaciones laborales libres de violencia y discriminación.

### Alcance:

Acciones de gestión humana del Consejo Nacional de la Judicatura.

## III. OBJETIVO GENERAL

Incorporar la perspectiva de género al interior del Consejo Nacional de la Judicatura así como en la Currcula y programas de las diferentes temáticas impartidas a través de la Escuela de Capacitación Judicial, con la finalidad de disminuir situaciones de desigualdad existentes entre hombres y mujeres y alcanzar la igualdad real, conforme la Constitución de la República, Convenciones, Tratados Internacionales y la normativa jurídica interna.

## IV. ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

El Pleno del Consejo Nacional de la Judicatura 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 autorice realizar.

## V. IMPERATIVOS ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL CNJ-PIEG

La Política de Igualdad y Equidad de Género del Consejo Nacional de la Judicatura, fortalecida con los vínculos implícitamente establecidos en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres-LEIV, y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres-LIE, busca de manera transversal el logro de la deconstrucción de los patrones culturales que fomentan la desigualdad y la gestión del conocimiento, a favor de intervenciones transformadoras que impacten de manera positiva la vida de hombres y mujeres al interior de la Institución y además, a Magistrados/as, Jueces/zas y demás operadores del sector justicia, a través de los procesos de selección, evaluación y de los contenidos de los programas a desarrollar en las capacitaciones de la Escuela de Capacitación Judicial.



Con el objeto de generar propuestas realistas, la Política contiene Imperativos Estratégicos que se podrán convertir en líneas Estratégicas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) con aprobación del Pleno, lo que contribuirá a promover y fortalecer los derechos de las mujeres y la equidad de los géneros en el accionar de la institución; el tiempo estipulado para la revisión de la Política será consignado en el Plan mencionado.

## IMPERATIVOS ESTRATÉGICOS

### I. Información Accesible y Comprensible para las personas usuarias de los servicios del Consejo Nacional de la Judicatura.

#### Objetivo General:

Brindar información y comunicación con enfoque de género, comprensible, oportuna, eficaz y transparente a todas las personas usuarias de los servicios del Consejo Nacional de la Judicatura y a la ciudadanía en general.

#### Objetivos Específicos:

Generar información para la toma de decisiones que incluya la perspectiva de género.

Brindar información veraz, comprensible y eficaz a la ciudadanía y los medios de comunicación sin sesgos discriminatorios y bajo el enfoque de género.

Promover el lenguaje incluyente en la información y comunicación que se brinde a nivel externo e interno del Consejo Nacional de la Judicatura.

#### Alcance:

Todos los medios posibles de información, comunicación y señalización, que genere el Consejo Nacional de la Judicatura.

#### Imperativos Estratégicos de Acción:

- Capacitar en temáticas de género y derechos humanos, al personal de las Unidades de Comunicaciones y Relaciones Públicas, de Acceso a la Información Pública, Técnica de Evaluación y demás personal que atiende a usuarios del Consejo Nacional de la Judicatura.
- Monitorear y evaluar constantemente la información y su contenido con enfoque de género.
- Incorporar el lenguaje de señas Salvadoreño y la comunicación alternativa y aumentativa en la información y comunicación del Consejo Nacional de la Judicatura para asegurar el acceso a la información de la población con discapacidad que acceden a los servicios institucionales.
- Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas en los sistemas de información en el CNJ.
- Divulgar las obligaciones del CNJ con los derechos humanos de las mujeres y los compromisos adquiridos en la Política Institucional y su Plan de Acción.
- Promover en los medios de comunicación de la Institución, el respeto de los derechos humanos y el derecho a una vida libre de violencia y de discriminación.
- Crear campañas permanentes de divulgación e información de los servicios que presta el Consejo, desde una perspectiva de género.
- Transversalizar la perspectiva de género en el sistema de información para la toma de decisiones del Consejo Nacional de la Judicatura.