



PODER JUDICIAL

POLITICA DE
IGUALDAD
DE GÉNERO
DEL
PODER JUDICIAL
2016 - 2020



POLITICA DE
IGUALDAD
DE GÉNERO
DEL
PODER JUDICIAL
2016 - 2020

Dirección:

Comisión de Género de la CSJ

Coordinación Técnica:

Ángela Rosa Acevedo
Secretaría Técnica de Género CSJ

Elaboración:

Dra. Olga Baires Turcios
Lic. Sabrina Baires Flores
Consultoras

Control de Edición:

Dra. Ángela Rosa Acevedo
Lic. Marcia Morales Ramírez
Secretaría Técnica de Género CSJ

Diseño Gráfico:



Impresión:

Auspiciado por:



Proyecto "Apoyo a la Corte Suprema de Justicia en la mejora de la eficiencia judicial con especial énfasis en la lucha contra la violencia de Género"

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	7
II.	ANTECEDENTES Y CONTEXTO	13
	2.1. Antecedentes históricos.....	13
	2.2. Estado de avance del Poder Judicial en el período 2010- 2015 ...	17
	2.3. Desafíos para el nuevo período 2016-2020	20
III.	MARCO TEORICO CONCEPTUAL	29
	3.1. Perspectiva de Género	30
	3.2. Derechos Humanos	31
IV.	MARCOS QUE REGULAN LA ACTUACIÓN DEL PODER JUDICIAL ...	35
	4.1. Marco normativo Internacional.....	35
	4.2. Marco normativo jurídico nacional.....	45
V.	MARCO INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL QUE NORMA LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO	57
VI.	ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2020	65
	6.1. Principios y Valores de la Política de Igualdad de Género 2016-2020.....	65
	6.2. Lógica de Intervención	69
	6.2.1. Objetivo General	69
	6.2.2. Objetivo Específico	69
	6.2.3. Resultados y Lineamientos Generales.....	70
Anexo 1	Matriz de Indicadores	83
Anexo 2	Bibliografía consultada	88



I INTRODUCCIÓN



I INTRODUCCIÓN

La Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, ajustada al Quinquenio 2016-2020, es producto de una lucha ardua y de largo alcance que ha permitido poner en los objetivos y metas del Poder Judicial la igualdad y no discriminación en la defensa de los derechos humanos y en el acceso a la justicia de hombres y mujeres.

Es importante reconocer los esfuerzos de la Presidenta de la Corte Suprema de Justicia, de la Comisión de Género y de la Secretaría Técnica de Género que incansablemente luchan por generar cambios en la cultura organizacional, en la gestión del talento humano, la planificación institucional y la aplicación de normativas acordes al marco nacional e internacional.

A la fecha, se han generado cambios importantes en las actitudes y comportamientos patriarcales del personal sustantivo y administrativo que brinda servicios especializados en violencia, familia y adolescencia ahora con más calidad y calidez, apoyado con el trabajo de las Enlaces de Género. Así mismo, se han producido importantes logros en el acceso a la justicia para las mujeres, niñez y adolescencia, derecho que la cultura patriarcal ha negado a estas personas.

Un avance notable en los últimos años lo constituye la existencia de un nuevo marco jurídico nacional producto de la aprobación de diferentes leyes, que contribuyen a la tutela efectiva de los derechos de hombres y mujeres entre los que vale la pena destacar:

1. Ley 902, Código Procesal Civil publicada en la Gaceta No. del 18 de febrero (2015).
2. Ley 896, Ley contra la Trata de Personas, publicada en la Gaceta No.38 del 25 de febrero 2015.

3. Reformas a la Constitución Política de Nicaragua, publicadas en la Gaceta No.32 del 18 de febrero (2014).
4. Decreto 42 y 43, Reglamento a ley 779 publicado en la Gaceta No. 143 del 31 de julio (2014).
5. Ley 870, Código de Familia publicada en la Gaceta No.190 del 8 de octubre (2014).
6. Modificaciones a Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres y Reformas a Ley No. 846 de Reforma y Adiciones a la Ley no. 779, publicadas en la Gaceta No.185 del 01 de octubre del (2013).
7. Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley no. 641, Código Penal, publicadas en la Gaceta No. 185, con fecha del 20 de febrero (2013).
8. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, Ley 648, publicada en la Gaceta No.51 del 12 de marzo (2008)

El marco jurídico garantiza que se esté brindando una respuesta más efectiva y oportuna a las mujeres, niñez y adolescencia, a quienes se les han vulnerado sus derechos fundamentales. Para ello se aplica un enfoque integral de derechos humanos y perspectiva de género en la promoción, divulgación, capacitación y formación especializada, priorizando en el quinquenio recién pasado, a jueces, juezas de violencia y familia, y al personal de otras instituciones con el que la Corte Suprema de Justicia coordina acciones de protección y acceso a la justicia.

Así mismo, es importante señalar que con el apoyo de organismos internacionales como AECID, se realizó una readecuación de la infraestructura para proporcionar mayor privacidad a personas víctimas de delitos. Se ha contado también con el apoyo de UNFPA, ONU MUJERES y PNUD para garantizar formación especializada y capacitaciones.

A pesar de estos importantes avances, aún deben fortalecerse las acciones iniciadas través de la implementación de la Política de Género. De cara al nuevo quinquenio 2016 -2020 se plantean desafíos que conllevan a nuevos resultados y líneas de acción para alcanzar las metas establecidas.

En este sentido, el Poder Judicial continuará con la institucionalización de la Política de Igualdad de Género en el quehacer institucional y el proceso de deconstrucción de la cultura patriarcal con el fin de propiciar nuevas relaciones en condiciones de igualdad real entre hombres y mujeres que laboran en la institución y en la atención que se brinda a las personas usuarias de los servicios de justicia en las diferentes instancias del Poder Judicial.

El objetivo general de la PIG 2016-2020 está orientado a “Contribuir a la protección efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos de la población nicaragüense en todas las actuaciones del Poder Judicial, aplicando el marco normativo y jurídico nacional e internacional en el servicio que se brinda, con perspectiva de género”.

Como un medio que apunte a alcanzarlo, se definió un objetivo específico o propósito del quinquenio 2016-2020:

“Mejorar la seguridad jurídica en la actuación judicial, garantizado el acceso a la justicia de la población nicaragüense, en especial a mujeres, niñez y adolescencia en estado de vulnerabilidad, por su condición económica, social, étnica, edad, diversidad sexual y discapacidad. “

Para operativizar este objetivo y lograrlo, deben cumplirse los cinco Resultados previstos y ejecutarse las Líneas de Acción. La Secretaría Técnica de Género ha establecido para este quinquenio, un Resultado de Seguimiento y Evaluación de su actuación específica de asesoría, coordinación y recomendaciones a las instancias involucradas en la ejecución de la Política de Igualdad de Género 2016-2020, la cual está transversalizada en el Plan Estratégico 2012-2021 del Poder Judicial.

Se han elaborado dos documentos de trabajo interno: a) Línea de Base con variables e indicadores hasta el 2015 y b) Sistema de Seguimiento y Evaluación de la PIG que contiene el marco teórico conceptual y las matrices para ser llenadas y efectuar las comparaciones cada año de ejecución, durante todo el quinquenio 2016-2020.

Cumpliendo con los objetivos y resultados de la Política de Igualdad de Género (PIG) 2016-2020, el Poder Judicial asume un papel protagónico en las transformaciones necesarias para la consecución de una sociedad en donde todas las personas estén en condiciones de desarrollar una vida digna en igualdad de oportunidades y no discriminación.

La implementación de la PIG 2016-2020 impactará en la superación de los rasgos patriarcales que aún subsisten en la actuación judicial tanto a nivel interno como en la atención a la ciudadanía. La PIG está orientada a contribuir a la atención de situaciones de discriminación, marginación, subordinación y violencia hacia las mujeres- las que en casos extremos llegan al femicidio – así como a la protección de la niñez y adolescencia.



II ANTECEDENTES Y CONTEXTO



II ANTECEDENTES Y CONTEXTO

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El movimiento universal por la defensa de los derechos humanos de las mujeres y las personas en estado de vulnerabilidad, se expresa en diferentes Cumbres y Convenciones desde 1979. Los Estados partes se comprometieron con el marco normativo internacional, a la tutela y protección efectiva de los derechos de las mujeres, considerándose como núcleo fundamental el derecho a la igualdad y no discriminación, no sólo en los derechos sustantivos sino en los derechos procesales que deben ser garantizados a esta población.



Desde el Primer Encuentro de Magistradas de las Cortes Supremas de Justicia y Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe denominado "*Por una Justicia de Género*" (diciembre del 2000), se consideró prioritario institucionalizar la perspectiva de género en la administración de justicia y en los programas curriculares de capacitación judicial, que desarrollan las Escuelas y Unidades de Capacitación de los Poderes Judiciales.

En tal sentido, se solicitó a los Poderes Judiciales incorporar en sus programas de "modernización" y "reforma", y en general en la definición de sus políticas en la Administración de Justicia, la perspectiva de género. La finalidad no fue solamente reducir los obstáculos, la situación de marginalidad y discriminación de la mujer en el acceso a la justicia, sino lograr también la eliminación de la discriminación en la sociedad.

En el ámbito judicial, un hito muy importante lo constituye la Declaración de Cancún en la VII Cumbre Judicial Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia (noviembre del 2002), donde se asumen una serie de compromisos sobre el acceso a la justicia de las mujeres, reconociendo la importancia de superar los obstáculos que éstas al respecto enfrentan.

En el año 2000, la Dra. Alba Luz Ramos participó en el Primer Encuentro de Magistradas de Cortes Supremas de Justicia y Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe denominado "*Por una Justicia de Género*". Entre los compromisos asumidos está la aprobación de políticas y unidades de género en los Poderes Judiciales y se señalan una serie de acciones concretas para hacer efectivo el acceso a la justicia de las mujeres. En este mismo año, dando cumplimiento a estos compromisos, la Dra. Alba Luz Ramos, Presidenta de la Corte Suprema de Justicia creó la Comisión de Género, con la finalidad de "*Mejorar el acceso a la justicia para las mujeres, propiciar una actuación judicial diligente y eficiente que respete y tutele los derechos de las mujeres*".

Entre los años 2004 y 2010, se desarrollaron una serie de estudios y diagnósticos que permitieron identificar con claridad el estado de las cosas. Se evidenciaba que el tipo de relaciones que se establecían con

las mujeres que trabajaban en el Poder Judicial y con las mujeres, niñez, adolescentes de ambos sexos que se acercaban a solicitar su servicio, se enfrentaban con obstáculos para acceder a la justicia en igualdad de condiciones y sin discriminación.

Esta problemática dio pie para que en el mes de mayo de 2010, mediante acuerdo 179 del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, se aprobara la Política de Género del Poder Judicial 2010-2014, como un instrumento de planificación estratégica que contribuya a la mejora de los servicios judiciales y que garantice la protección efectiva en la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos, establecidos en la legislación nacional e internacional para las mujeres.

Asimismo, se creó la Secretaría Técnica de Género, como instancia responsable de proponer, recomendar, asesorar y planificar las acciones necesarias para poner en marcha la Política de Género en todo el quehacer del Poder Judicial. En el 2012, es transversalizada en el Plan Estratégico



del Poder Judicial 2012-2021. La Política de Género fue evaluada entre los meses de septiembre a noviembre del 2015, valorando los logros alcanzados en el quinquenio 2010-2014 y 2015 por su importancia.

En la devolución de los resultados de la evaluación intermedia (01/2016) se identificaron de forma participativa desafíos para el nuevo quinquenio 2016-2020 y fueron presentados en el Informe de Devolución, Validación y Sugerencias (01/2016). Se retoman los logros y los desafíos en el punto dos (2) de este documento.

El contexto institucional es favorable para continuar la aplicación de la Política de Género del Poder Judicial en el nuevo período 2016-2020, ya que su Presidenta, la Dra. Alba Luz Ramos, la Comisión de Género y la Secretaría Técnica de Género, mantienen su compromiso de continuar el reto de “mejorar el acceso a la justicia para las mujeres, propiciar una actuación judicial diligente y eficiente que respete y tutele los derechos de las mujeres”.

Este es un largo proceso que implica aplicar una estrategia integral de capacitación, administración y gestión del talento humano, articulación y coordinación interinstitucional, promoción, divulgación e incidencia, planificación y seguimiento, aplicando la perspectiva de género y de derechos humanos. Requiere además el mejoramiento/ampliación de la infraestructura (juzgados especializados) para el acceso a la justicia con calidad y calidez y un presupuesto específico para la Política de Género.

Asimismo, no hay que perder de vista el contexto internacional, pues uno de los instrumentos recientes con mayor relevancia es la Declaración y Programa de Acción de Amman, Jordania (DDHH ONU 2012), en la cual se reconoció que todavía muchas mujeres sufren múltiples formas de discriminación y que algunas son particularmente vulnerables, incluidas: mujeres que pertenecen a minorías, indígenas, refugiadas e internamente desplazadas, mujeres migrantes, que viven en pobreza extrema, entre muchas otras. En esta declaración, las instituciones nacionales que tutelan los derechos humanos de las mujeres, se comprometieron a trabajar en esta vía.

2.2 ESTADO DE AVANCE DEL PODER JUDICIAL EN EL PERÍODO 2010-2015

La Evaluación Intermedia de la Política de Género 2010-2014, incluido por su importancia los logros del 2015 evidencia que en el Poder Judicial hay un compromiso expresado por funcionarios y funcionarias entrevistadas que además de haber adquirido conocimientos y desarrollado capacidades, en sus ámbitos de trabajo están transversalizando la perspectiva de género, para lograr el acceso de las mujeres a la justicia sin discriminación alguna, lo que apunta a largo plazo a la defensa de los derechos humanos en condiciones de igualdad real.

Para el año 2015, el personal judicial de la CSJ se incrementó en un 60% (2,497) de manera global, en relación al año 2008 que contaba con 1,521 funcionarios y funcionarias judiciales. Incluye el nombramiento de nuevos(as) magistrados(as), jueces y juezas especializados(as) en Violencia, Familia y Adolescencia en las diferentes circunscripciones del país y se ha dispuesto de un mayor número de defensores(as) públicos(as) al servicio



de las y los usuarios del Sistema de Justicia que incluye, defensores(as) especializados(as) en violencia y delitos sexuales, garantizando de esta forma una mayor cobertura y el acceso a una justicia especializada.

Por otro lado, la participación de mujeres Magistradas de la Corte Suprema se incrementó de 21% en el 2008 a 31 % en el 2015; y las Magistradas de los Tribunales de Apelaciones pasaron de un 38% en 2008 a un 47 % en 2015.

En octubre del 2003 la Corte Suprema eligió por primera vez en su historia a una mujer magistrada, como Presidenta del máximo órgano del Poder Judicial, Dra. Alba Luz Ramos Vanegas, reelegida nuevamente el 6 de octubre del 2010 por dos períodos consecutivos. Igualmente la Corte Suprema de Justicia cuenta con dos mujeres magistradas que ocupan el cargo de Presidentas de Sala: La Dra. Yadira Centeno González, Presidenta de la Sala de lo Contencioso Administrativo y la Dra. Ileana Pérez López, Presidenta de la Sala Civil. Así mismo la Dra. Juana Méndez y la Dra. Alba Luz Ramos integran el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial. Del total de funcionarios y funcionarias (4,389) en los cargos administrativos, el 52% son mujeres. En los rangos directivos a nivel nacional (194), el 59 % son ocupados por mujeres, y del total de cargos ejecutivos (1,202), las mujeres participan con un 65 %.



El Programa de Capacitación con Perspectiva de Género a funcionarios(as) y servidores(as) del Poder Judicial, ha sido orientado a completar y perfeccionar las competencias de cada operador(a) de justicia, acorde con el nivel de exigencias y responsabilidad del cargo, lo que está generando cambios y mejoras continuas en la calidad de la



prestación de servicios. Se han desarrollado dos ediciones del Magister en Derecho y Desarrollo Humano desde la Perspectiva de Género, bajo la dirección del Instituto de Derecho Público de la Universidad “Rey Juan Carlos” de Madrid.

Con el apoyo de la AECID, UNFPA, ILANUD y haciendo uso del presupuesto nacional se han impartido talleres, seminarios, foros, videos conferencias nacionales e internacionales, estudios de post grado y especializaciones a través del Instituto de Altos Estudios Judiciales.

Se ha dotado a jueces, juezas, funcionarios(as) judiciales, fiscales y policías de herramientas teóricas y prácticas para impartir justicia y ejercer su labor administrativa tomando en cuenta las diferencias de género; así como a otras instituciones públicas que forman parte de la Comisión Interinstitucional de Violencia, incluyendo organizaciones comunitarias y de mujeres; contribuyendo con ello a evitar la discriminación y exclusión de las mujeres¹. En el quinquenio evaluado no se realizó sondeo con las usuarias y usuarios para medir el beneficio directo recibido. Es un lineamiento que está concebido en el marco del seguimiento y evaluación de la PIG 2016-2020.

¹ Evaluación Intermedia de la Política de Género, Poder Judicial de Nicaragua (octubre 2015), presenta los datos cuantitativos de acceso a la justicia en condiciones de igualdad y resoluciones con enfoque de género.

2.3 DESAFÍOS PARA EL NUEVO PERÍODO 2016-2020

a) TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PODER JUDICIAL, DESDE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2020 DEL PODER JUDICIAL

Si bien durante el primer quinquenio de implementación de la Política de Género 2010-2014 y logros al 2015, se realizaron avances importantes en la transformación de la cultura organizacional, como una mayor participación de mujeres en cargos de mayor rango dentro del Poder Judicial, en las relaciones laborales y comunicación interna y en el servicio que se brinda, aún se requiere continuar fortaleciendo el proceso iniciado, para cumplir con el mandato institucional y el marco normativo jurídico nacional e internacional.

Se hace necesario incorporar en la política de gestión del talento humano, la perspectiva de igualdad de género que incluya aspectos tales como: contratación de personal, concurso y promoción a cargos (de acuerdo a la ley de la carrera administrativa y judicial); evaluación al desempeño; acceso a los bienes y servicios del Poder Judicial en igualdad entre mujeres y hombres; formación especializada; capacitación; mejoras en la higiene y salud ocupacional y el auto-cuido; vacaciones programadas, así como subsidios justificados.

La gestión del talento humano y la especialización en las diferentes instancias del Poder Judicial, debe contribuir a la aplicación efectiva de la Política de Igualdad de Género en la administración de justicia en sus diferentes instancias: civil, penal, laboral, especializada en violencia, familia y adolescentes, para brindar seguimiento y asegurar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad real y sin discriminación alguna, apuntando con ello a la protección de los derechos humanos de la población nicaragüense, con énfasis en mujeres, niñez y adolescencia en razón de vulnerabilidad, como una meta de largo plazo.



La política de gestión del talento humano desde la perspectiva de género, contribuye a que se reconozcan e identifiquen las diferencias en los roles tradicionales entre hombres y mujeres, que limitan las oportunidades de las mujeres a optar a los beneficios y recursos institucionales.

El desarrollo de las capacidades institucionales es un aspecto clave para la transformación de la cultura organizacional, por lo que es necesario ampliar y fortalecer los programas de capacitación, sensibilización, formación continua y especializada a todos los niveles, en temas de género, marco jurídico, relaciones humanas, derechos humanos, discriminación, personas vulnerables, entre otros, dirigidas al personal de las instituciones del Poder Judicial: Corte Suprema de Justicia, Instituto de Medicina Legal, Juzgados, Tribunales y Defensoría Pública.

Estos programas de capacitación, sensibilización y formación deben desarrollarse en dos vías: por una parte a las y los operadores de justicia: jueces y juezas, abogados(as), defensores(as) públicos(as); y por otra, al personal administrativo y de apoyo que tienen contacto directo con las personas usuarias de los servicios de justicia, tales como guardas de seguridad, asistentes, recepcionistas, telefonistas, personas que brindan servicios de atención al público en los complejos judiciales, facilitadores(as) judiciales, policías y otros.

b) ACCESO A LOS SERVICIOS DE JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZON GÉNERO, ETNIA, EDAD, DISCAPACIDAD

En los últimos años se ha venido realizando un proceso de modernización de los servicios de justicia del Poder Judicial, ampliando la cobertura a nivel nacional, rehabilitando o construyendo nueva infraestructura, adaptada a la gestión del Nuevo Modelo de Despachos Judiciales que permite administrar justicia de forma más eficiente, eficaz, con calidad y calidez.

Asimismo, se han dispuesto nuevos juzgados, nombrados y contratado nuevos(as) jueces y juezas especializado(as), y equipos inter-disciplinarios, entre ellos, médicos(as) y psicólogos(as) forenses, defensores(as) públicos y otros. Además se han diseñado protocolos y normas técnicas de atención en las diferentes instancias del Poder Judicial. A pesar de esos importantes avances, se hace necesario continuar ampliando la cobertura de los servicios



de justicia, en particular establecer nuevos juzgados de familia, violencia y adolescentes en municipios y distritos que por el aumento de la demanda, así lo requieran.

c) INFORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN

La transformación de la cultura organizacional y la manera de administrar justicia, requiere de un proceso permanente, no solo de formación y capacitación hacia lo interno de la Institución, sino que también se tiene la responsabilidad de divulgar e informar sobre estos procesos de cambio y su incidencia en la toma de conciencia sobre los derechos y deberes, especialmente en un contexto de restitución de derechos de las mujeres, niñez y adolescencia, así como de los derechos de los pueblos originarios y afrodescendientes.

Es necesario tomar en cuenta que el cambio de paradigmas y formas de pensamiento son procesos de largo plazo, particularmente cuando éstos están relacionados a la construcción y deconstrucción de conceptos e ideas dominantes y excluyentes en una sociedad patriarcal.

En este sentido, se requiere impulsar acciones permanentes de divulgación, información y promoción del quehacer institucional en materia de género e interculturalidad. De igual manera, es primordial fortalecer los cambios y nuevas visiones, generando propuestas para las nuevas formas de relacionarse y comunicarse con un lenguaje inclusivo.

La divulgación debe realizarse tanto a nivel externo como interno del Poder Judicial, destacando los avances y el cambio generado por la transversalización de la Política de Género en el plan estratégico decenal y el cumplimiento del nuevo marco jurídico.

Asimismo, deben divulgarse las estadísticas judiciales y las buenas prácticas que se generan en la administración de justicia, las que evidencian el éxito alcanzado en la implementación de la Política

de Género 2010-2014 y la continuidad en el quinquenio 2016-2020. Este es un compromiso adquirido por Magistradas y Magistrados del Poder Judicial, Comisión de Género, Secretaría Técnica de Género, Jueces y Juezas y personal administrativo involucrado en su cumplimiento. La información debe incluir datos generados por el Observatorio Judicial de Violencia de Género y debe reflejar las acciones específicas de la Secretaría Técnica de Género.

d) ARTICULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERNA CON ORGANIZACIONES SOCIALES, DE BASE Y COMUNITARIAS

Se plantea la necesidad de fortalecer al Poder Judicial en la articulación de acciones para la administración de justicia, en primer lugar con las instancias involucradas en la ejecución de la PIG 2016-2020 a lo interno de la institución. Es necesario, además, trabajar articuladamente con las organizaciones vinculantes con las que se coordinan acciones para la promoción, difusión y sensibilización de cara a garantizar la protección de los derechos humanos en condiciones de igualdad real.

Por otra parte, resulta estratégico actualizar y/o realizar diagnósticos, estudios e informes que incluyan todas las circunscripciones y en especial, la materia de derechos laborales,



civiles y de familia, para mejorar la actuación judicial y el servicio que se brinda desde la perspectiva de género, acorde a las particularidades de cada circunscripción, con énfasis en los territorios indígenas y afro-descendientes de la Costa Caribe.

e) **SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PRESUPUESTO**

Es importante brindar seguimiento en primer lugar a las instancias que producen la información producto de la ejecución de la PIG 2016-2020 y a las personas usuarias de los servicios de justicia, particularmente de los juzgados especializados en familia, violencia y adolescencia, laboral para evaluar el grado de satisfacción de los servicios prestados. En este proceso se deben incluir los juzgados habilitados por Ministerio de Ley para conocer este tipo de asuntos.

Se debe garantizar el cumplimiento de las nuevas Leyes promulgadas desde el 2008- 2015 eliminando las prácticas discriminatorias que enfrentan las mujeres para obtener un acceso adecuado y efectivo a la justicia. Así mismo, es necesario el cumplimiento de tratados internacionales para evitar obstáculos en el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres.

En el nuevo quinquenio 2016-2020, es necesario identificar en el presupuesto del Poder Judicial, las acciones necesarias para la implementación de la Política de Igualdad de Género en todas las instancias involucradas, para obtener los resultados esperados, alcanzar el objetivo específico de este período y apuntar hacia el objetivo general.



III MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL



III MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

La evolución de la inclusión de la perspectiva de género como un eje transversal en la promoción y protección de los derechos humanos, se hace evidente en la publicación de la OACDH (Naciones Unidas, 2010), referente a los “Antecedentes, principios, funciones y responsabilidades” de las instituciones que aseguran la defensa de los derechos humanos, y por supuesto de las garantes del acceso a la justicia como los poderes judiciales.

Es importante plantear que en el quinquenio anterior 2010-2014 y en el año 2015, la Presidenta de la CSJ, la Comisión de Género y la Secretaría Técnica de Género, asumieron el marco teórico conceptual de género que desde la década de los 90, permitió avanzar con sólidos argumentos en la defensa de los derechos humanos de la mujeres y el acceso a la justicia, hasta culminar con la Política de Género 2010-2014 así como la transversalización en el plan estratégico decenal 2012-2021.



3.1 PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es una herramienta de análisis para reconocer y proteger los derechos humanos en general y los específicos de la mujer, niñez y adolescencia, dada su situación y condición respecto a los hombres en la sociedad. De tal manera que la discriminación hacia las mujeres y las niñas producto de la ideología patriarcal, de los valores sexistas y las prácticas machistas, se visibilicen y sean tomadas en cuenta en todo el trabajo que realiza la Institución, para el cumplimiento de su mandato constitucional.

Es necesario comprender que, por la desigualdad de las relaciones de poder entre ambos géneros, se ha colocado a las mujeres en una situación de desventaja: subordinación, discriminación y marginación.

Existen criterios teóricos de que el concepto de género debe incluir no sólo a las mujeres sino al conjunto de la sociedad, mujeres y hombres en su ciclo de vida. Este hecho reconoce la inclusión progresiva de los hombres en el desmontaje de las masculinidades violentas, impulsando la corresponsabilidad para seguir avanzando hacia relaciones de género más justas y equitativas. Un avance importante es que, al incluir la perspectiva de género en todo análisis no sólo respecto a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto, se están reconociendo las relaciones de



poder existentes entre los géneros. Esto plantea la necesidad de construir nuevas masculinidades, impulsando la corresponsabilidad para seguir avanzando hacia relaciones de género más justas e igualitarias.

La aplicación de la perspectiva de género promueve cambios estructurales en las instituciones y permite comprender la desigualdad en ámbitos que se han considerado neutrales, como es la defensa de los derechos humanos. Desde esta perspectiva, se hace necesario profundizar los procesos de institucionalización democrática a nivel público, dejando claro que el propósito final no es cambiar las relaciones de poder favorables a los hombres por otras contrarias a éstos y favorables a las mujeres.

El fin último debe ser sustituir los poderes jerarquizados por relaciones de igualdad real entre personas, que sin ser idénticas, deben reconocérseles sus poderes personales de cara a construir relaciones equitativas y justas. Lo anterior exige actuar principalmente en el plano de los comportamientos individuales de hombres y mujeres, porque ambos géneros fueron socializados bajo la cultura patriarcal, otorgando al hombre el poder jurídico, social, económico y cultural.

3.2 DERECHOS HUMANOS

Particularmente para los Poderes Judiciales, la promoción y defensa de los derechos humanos con perspectiva de género, sigue siendo hoy en día un reto para desmontar los estereotipos y valores sexistas sobre las mujeres. La integración de la perspectiva de género y de derechos humanos, permite atender en condiciones de igualdad real, las necesidades e intereses, sin obviar las diferencias entre hombres y mujeres, lo que contribuye a mejorar la protección de los derechos, el acceso a la justicia y a orientar el trabajo hacia la igualdad real.

Es por esto que el cruce temático entre derechos humanos y perspectiva de género, exige un esfuerzo teórico, metodológico y práctico para sensibilizar a sectores de hombres y mujeres vinculados al trabajo de acceso a la justicia, como son los Poderes Judiciales. Así mismo, es necesaria la promoción, protección, capacitación, educación y divulgación de los derechos humanos, particularmente los derechos de las mujeres, niñez y adolescencia.

La progresividad en el desarrollo de la doctrina de los derechos humanos con el reconocimiento de la discriminación, marginación y subordinación de las mujeres y la aplicación de la perspectiva de género, ha permitido ampliar conceptos, reconocer y dotar de contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres, particularmente el derecho a una vida sin violencia.

El acceso a la justicia se considera un derecho humano fundamental que involucra tanto el deber estatal de proveer un servicio público, como el derecho a obtener un trato digno y justo cuando se recurre a los órganos judiciales en la búsqueda de que se protejan los derechos amenazados o vulnerados.

El acceso a la justicia es un componente del debido proceso, y según las Reglas de Brasilia “facilita a toda persona el acudir al sistema previsto para la resolución de conflictos de acuerdo al ordenamiento de cada país y obtener una pronta resolución de sus demandas jurídicas independientemente de su condición económica, política, social, religiosa, étnica o cualquier otra”. Por lo tanto, los Estados están obligados a eliminar todas las barreras jurídicas, físicas, económicas, culturales y étnicas que obstaculicen o impidan el acceso a la justicia de las mujeres en un plano de igualdad con los hombres.

Debe subrayarse que la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, reconoció en el concierto internacional, que los derechos humanos de la mujer y la niña son parte inalienable e indivisible de los derechos humanos universales. A esto se aúna, la labor reivindicativa histórica de las mujeres por exigir en los planos nacionales e internacionales, el reconocimiento y goce efectivo de sus facultades inherentes.

En este contexto, es necesario subrayar la responsabilidad del Poder Judicial de garantizar que cuando las mujeres accedan al sistema se les garantice el respeto de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales tal como lo establece la CEDAW.



IV MARCOS QUE REGULAN LA ACTUACIÓN DEL PODER JUDICIAL



IV MARCOS QUE REGULAN LA ACTUACIÓN DEL PODER JUDICIAL

El marco normativo internacional más importante para el avance de los derechos humanos en Nicaragua son los convenios internacionales firmados y ratificados por el Estado de Nicaragua. Dichos tratados forman parte de nuestro derecho interno para la protección de los derechos de las mujeres, niñez, adolescencia, pueblos indígenas, y afro-descendientes.

4.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

4.1.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Aprobada y adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948 en París. Proclama en su Art.1 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Y precisa en el Art.2 “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.



4.1.2 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

Tratado multilateral adoptado por la Asamblea General de la ONU, mediante Resolución 2200ª del 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 23/03/1976 y se encuentra consignado en el Art. 46 de la Constitución Política de Nicaragua. El Art. 2 del Pacto expresa que “Los Estados partes asumen la obligación respecto de toda persona de su territorio o bajo su jurisdicción de respetar y garantizar los derechos humanos reconocidos”, lo que implica que deben abstenerse de violar estos derechos y deben adoptar medidas para que sean efectivos. Según el Art. 14 los Estados partes deben poner a la disposición de toda víctima de una violación, un recurso imparcial y efectivo para su defensa.

4.1.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Este tratado reconoce los derechos de segunda generación y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de ONU, mediante resolución 220A (XXI) el 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3/01/1976 y aparece consignado en el Art. 46 de la constitución Política de Nicaragua.

De acuerdo a Art. 3, los Estados partes “Se comprometen a asegurar a los hombres y mujeres igual título a gozar de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”. Según el Art.7, “Debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.

Junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, constituyen la Carta Internacional de Derechos Humanos.

4.1.4 CONVENCIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

Conocida como el Pacto de San José de Costa Rica, fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 en esa ciudad y entró en vigencia el 18/07/1978. Se encuentra consignada en el Art. 46 de la Constitución Política de Nicaragua.

Los Estados partes se “Comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Art. 1). “Si el ejercicio de tales derechos y libertades no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes están obligados a adoptar medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacerlos efectivos” (Art. 2). Como medio de protección de los derechos y libertades, establece dos órganos para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de la Convención: La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

4.1.5 CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Los marcos normativos internacionales más importantes para el avance de los derechos humanos de las mujeres, iniciaron en 1979 con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La CEDAW entró en vigor como Tratado Internacional el 3 de septiembre de 1983 y reafirma la igualdad de derechos del hombre y la mujer así como el principio de no discriminación.

Esta convención sostiene la importancia de modificar los patrones socioculturales de conducta de las personas, para

eliminar prejuicios como los estereotipos de hombres y mujeres. Reconoce que a pesar de los esfuerzos y avances realizados, las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones como en los casos de extrema pobreza, donde ellas tienen un limitado acceso a la alimentación, salud, educación, capacitación y oportunidades de empleo.

Más tarde, la Asamblea General de la ONU, en su Resolución A/54/4 del 6/10/1999, adoptó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

4.1.6 CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Tratado internacional que recoge los derechos de la infancia y es el primer instrumento jurídicamente vinculante que reconoce a los niños y niñas como agentes sociales y como titulares activos de sus propios derechos. Fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y entró en vigor el 2 de septiembre de 1990. Define los derechos humanos básicos de los niños y niñas: el derecho a la supervivencia, al desarrollo pleno, a la protección contra influencias peligrosas, los malos tratos y la explotación y el derecho a la plena participación en la vida familiar, cultural y social.

4.1.7 DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Posteriormente en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, realizada en Viena en 1993, se reconoció que existe un tipo de violencia que es ejercida específicamente contra las mujeres, por el simple hecho de ser mujeres y que esta violencia atenta contra los Derechos Humanos de las Mujeres. En 1993, la Asamblea General de Naciones Unidas, aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que incluye todos los tipos de violencia como la física, psicológica, sexual, patrimonial, entre otras.

La Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU define la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

4.1.8 CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ

A partir de todo lo anterior, en 1994 la Organización de los Estados Americanos (OEA) desarrolló y ratificó la “Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” más conocida como la “Convención de Belem Do Pará”, la que representa uno de los avances más importantes en la defensa de los derechos humanos de la mujer.

La convención establece que:

- a) La violencia contra las mujeres constituye una violación a sus derechos humanos y libertades fundamentales;
- b) Define violencia contra la mujer: “Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado” (art.1);
- c) Amplía la protección del Estado al ámbito privado: “Violencia en la familia o unidad doméstica (entre otras manifestaciones, violación, maltrato, abuso



sexual); sin dejar de reconocer la violencia que viven las mujeres en la comunidad (entre otras, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, acoso sexual en el centro de trabajo o educativo o establecimiento de salud); perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes”(art. 2); d) Interrelación entre discriminación y violencia de género: “El derecho a una vida libre de violencia incluye el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación” (art. 6).

Esta Convención obliga a los Estados partes de la OEA, a incorporar en su legislación penal, normas que penalicen la violencia basada en género y a establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia, tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera persona, organización o empresa.

4.1.9 CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (DECLARACIÓN DE BEIJING)

En 1995, en la Cuarta Conferencia de Beijing, se reconoció la necesidad de potenciar plenamente el papel de las mujeres en el desarrollo y de ocupar el lugar que les corresponde como ciudadanas del mundo. Con este nuevo enfoque se ratificó que los derechos de las mujeres, son derechos humanos y que la igualdad entre los géneros es de interés universal y de beneficio para mujeres y hombres. Cada Estado parte se compromete a incorporar la perspectiva de género en todos su programas y políticas públicas.

Uno de los resultados de la Plataforma de Acción Mundial de Beijing fue la de impulsar la creación de un mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres, en el caso de Nicaragua, se creó el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), actualmente Ministerio de la Mujer. Los Estados partes también adoptaron

los tres principios fundamentales de la Plataforma: a) La habilitación de la mujer; b) La promoción de los derechos humanos de la mujer; c) La promoción de la igualdad de la mujer.

4.1.10 PRIMER ENCUENTRO DE MAGISTRADAS DE LAS CORTES SUPREMAS DE JUSTICIA Y CORTES CONSTITUCIONALES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: “POR UNA JUSTICIA DE GÉNERO”

El Primer Encuentro de Magistradas de América Latina y del Caribe por una Justicia de Género fue organizado por la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica y el Programa Mujer, Justicia y Género del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (ILANUD) y tuvo lugar 4, 5 y 6 de diciembre del 2000. En el Encuentro se acordó:

- (1) Exhortar a los Estados de la región a que promuevan la aplicación efectiva de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer como marco jurídico de todas las acciones programáticas de ambos instrumentos internacionales, a revisar sus reservas a ambas convenciones;
- (2) Instar a los Estados de la región a que suscriban, ratifiquen e implementen el protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y que adecuen y adopten las legislaciones nacionales para garantizar la plena incorporación de la perspectiva de género en sus políticas públicas, particularmente en la esfera de la administración de justicia para corregir desigualdades y garantizar la plena realización de los derechos humanos.
- (3) Reconocer la necesidad de acelerar, profundizar y consolidar los avances logrados hasta la fecha para superar los obstáculos que presenta la persistencia de

políticas culturales que, al no tomar en consideración la perspectiva de género acentúan la inequidad, particularmente de género;

- (4) Promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de justicia y en los programas curriculares de capacitación judicial que desarrollan las Escuelas y Unidades de Capacitación de los Poderes Judiciales y el papel que desempeña la mujer como víctima, como delincuente y como administradora y operadora del sistema de justicia mediante la puesta en ejecución de un Plan de Acción para América Latina y el Caribe "Por una Justicia de Género 2001-2005".
- (5) Agradecer al Gobierno de Dinamarca y su Programa de Derechos Humanos para Centroamérica que, desde 1994, ha venido apoyando el Programa de Mujer, Justicia y Género del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención de Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD) que han hecho posible la



realización de este I Encuentro e instarlo a extender esta cooperación a otros países de la región.

- (6) Adoptar el Plan de Acción Regional para América Latina y el Caribe “Por una Justicia de Género” elaborado durante el Primer Encuentro de Magistradas de Cortes Supremas de Justicia y Cortes Constitucionales de América Latina y del Caribe.
- (7) Instar a la cooperación internacional y a los organismos multilaterales de financiamiento presentes en la región a brindar su apoyo al Plan de Acción Regional.

4.1.11 CUMBRE JUDICIAL DE CANCÚN

En la Ciudad de Cancún, México, los días 27 al 29 de noviembre del 2002, en la VII Cumbre Iberoamericana, las y los Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, acordaron la “DECLARACIÓN PRINCIPAL DE LA VII CUMBRE IBEROAMERICANA DE PRESIDENTES DE CORTES SUPREMAS Y TRIBUNALES SUPREMOS DE JUSTICIA NOCIÓN DE ACCESO A LA JUSTICIA” (Declaración de Cancún 2002). Habiendo sido el tema de esta VII Cumbre el de Acceso a la Justicia y con la intención de tener una noción del mismo para su mejor entendimiento, se aprobó lo siguiente: “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”.

4.1.12 REGLAS DE BRASILIA SOBRE ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD, POBREZA Y ACCESO A LA JUSTICIA

Las Cien (100) Reglas de Brasilia nacen en la Cumbre Judicial Iberoamericana en 2008, y tienen como preocupación central, el acceso a la justicia de las personas que se encuentran en

condición de vulnerabilidad, desde la exigencia de que los sistemas judiciales sean reales instrumentos de defensa de los derechos de las personas, sobretodo de las más vulnerables.

La pobreza como causa y escenario de vulnerabilidad, está vinculada especialmente en el acceso a la justicia y cómo se combina agravando la situación de otras vulnerabilidades que pueden sumar las identidades personales y sociales de los seres humanos. Las Reglas recogen, entonces, una preocupación bastante extendida respecto a que los sistemas judiciales sean reales instrumentos de defensa de los derechos de las personas, sobre todo de las más débiles.

Las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las personas en condición de vulnerabilidad afirman que podrán constituir causa de vulnerabilidad, entre otras, la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad (Regla 4).

4.1.13 DECLARACIÓN Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE AMMAN

Dentro del marco normativo internacional, uno de los instrumentos recientes con mayor relevancia es la Declaración y Programa de Acción de Amman entre el 5 y 7 de noviembre de 2012 en Jordania, acordada en la Onceava Conferencia Internacional del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos en cooperación con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH). El foco de la Conferencia fue sobre los derechos humanos de mujeres y niñas: "Promoviendo la igualdad de género: El papel de las instituciones nacionales de derechos humanos." Se reconoció que todavía muchas mujeres sufren múltiples formas de discriminación y que algunas son particularmente vulnerables, incluidas: mujeres que pertenecen a minorías, indígenas, refugiadas e internamente desplazadas, mujeres migrantes, que viven en pobreza extrema, entre muchas otras.

En esta declaración, las instituciones nacionales que defienden los derechos humanos, se comprometieron por tanto a trabajar en los siguientes principios:

- (1) Priorizar y diseminar los derechos humanos de mujeres y la igualdad de género mediante todos sus planes estratégicos, procesos, políticas, programas y actividades con el objetivo de establecer intervenciones sostenibles para alcanzar la igualdad de género.
- (2) Fortalecer la coordinación con instituciones especializadas a nivel nacional que traten estos asuntos y vincularse con organizaciones y otros agentes y actores interesados a niveles nacional, regional e internacional.
- (3) Monitorear el cumplimiento por parte del Estado de sus obligaciones de derechos humanos incluidos los que se relacionan con los derechos humanos de mujeres y niñas y con la igualdad de género.
- (4) Investigar acusaciones de violaciones de derechos humanos de mujeres y niñas, incluidas cualesquiera formas de discriminación a mujeres y niñas, violencia basada en género, violaciones de derechos económicos, patrimoniales, sociales y culturales, violaciones de derechos reproductivos y discriminación en la esfera pública y política e identificar problemas sistémicos que pudieran perpetuar dichas violaciones.

4.2 MARCO JURÍDICO-NORMATIVO NACIONAL

4.2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NICARAGUA DE 1987 Y SUS REFORMAS DEL 2014

Establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derechos a igual protección y que no habrá discriminación alguna por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social (Art. 27) y en el artículo 48 establece la igualdad



sustantiva o igualdad real al considerar que se deben eliminar los obstáculos que impidan esa igualdad entre hombre y mujeres. Ambos principios son fundamento para el acceso a la justicia, y base fundamental para aplicar e interpretar la ley.

La Reforma a la Constitución Política del año 2014 establece en el Art 4Cn. que el Estado nicaragüense reconoce a la persona, la familia y la comunidad como el origen y el fin de su actividad, y está organizado para asegurar el bien común, asumiendo la tarea de promover el desarrollo humano de todos y cada uno de los nicaragüenses. En el Art.131Cn. establece la participación paritaria de hombres y mujeres en las candidaturas de elección popular, 50% de mujeres y 50% de hombres de forma alterna, en las elecciones de Diputados ante la Asamblea Nacional, Diputados ante el PARLACEN, Concejales Municipales y Regionales, Alcaldes(as) y Vice Alcaldes.

4.2.2 LEY DE IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES

La Ley 648 (2008) incorpora las recomendaciones contenidas en el Programa de Acción suscrito en Viena (1993), en el marco de la Conferencia Mundial de Beijing (1995) y las concernientes a los derechos humanos de las niñas y los niños. Establece la creación

de una estructura de género y la existencia de políticas públicas de igualdad de género, de forma que se garantice el ejercicio efectivo de la igualdad real entre mujeres y hombres, en todas las instituciones del Estado.

Reconoce que las desigualdades de género impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales y que los derechos humanos de las mujeres son integrales e indivisibles.

Reglamento de la Ley 648 "Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. En el Capítulo I, Disposiciones Generales, Artículo 5 numeral 2, establece "La Conformación de las Unidades de Género en los Poderes del Estado y en las Instituciones de Creación constitucional con el fin de dar seguimiento a las disposiciones contenidas en la Ley y el Reglamento. Y creación de una instancia que coordine, asesore y evalúe la aplicación del enfoque de género en cada ente público de la Ley. El Poder Judicial creó en el 2010, la Secretaría Técnica de Género.

4.2.3 LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER

La Ley 779 entró en vigencia el 22 de junio del año 2012 y tiene por objeto actuar contra la violencia que se ejerce hacia las mujeres, con el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y garantizarle una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación; establece medidas de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y prestar asistencia a las mujeres víctimas de violencia, impulsando cambios en los patrones socioculturales y patriarcales que sostienen las relaciones de poder.

Para lograr sus objetivos la Ley establece tres líneas estratégicas: la concientización ciudadana, a través de la difusión de la Ley y la capacitación de los operadores de justicia; la adopción de medidas precautelares y cautelares de naturaleza preventiva;

y la aplicación de sanciones, con penas que varían de acuerdo con la gravedad de los delitos. Se trata de medidas que en su conjunto promueven una cultura respeto, igualdad y dignidad para las mujeres. Es una ley integral que tutela el derecho de las víctimas de violencia intrafamiliar y de género.

Reformas a la Ley No. 779. Mediante la Reforma, Ley No. 846 del 01 octubre 2013, restablece la mediación en los delitos menos graves. Reglamentación de la Ley 779. Fue reglamentada el 31 julio 2014. El Estado de Nicaragua consciente que la mayor incidencia de violencia en contra de la mujer se presenta dentro del círculo familiar, por medio del reglamento, crea la Política Pública de Estado cuyo objetivo estratégico es el fortalecimiento de la familia nicaragüense y la prevención de la violencia. El reglamento establece un equilibrio entre la prevención de la violencia a través de las políticas públicas e instituciones que ejecutarán estas políticas y la sanción penal para los agresores.

4.2.4 NUEVO CÓDIGO PROCESAL CIVIL

El nuevo Código Procesal Civil fue aprobado en lo general, por el Poder Legislativo el 26 de noviembre del año 2014 y por la Asamblea Nacional el 4 de junio 2015, sustituyendo el actual que tiene 109 años de vigencia. El nuevo ordenamiento jurídico recoge la oralidad en los juicios; brindará mayor seguridad jurídica a los usuarios y usuarias de la justicia y garantizará una justicia pronta ya que los procesos tendrán una solución mucho más rápida.

El nuevo Código permitirá un contacto directo entre la autoridad judicial, las partes y la prueba, destacándose el papel preponderante de un juez/a director/a del proceso a través de la oralidad. Además del establecimiento de un nuevo modelo en el que predomina la oralidad, es un proceso mixto por audiencia, con lo cual se contribuirá a reducir la retardación de justicia en tiempos y sobre todo viene a reforzar la seguridad jurídica que el estado por medio de sus instituciones está impulsando desde hace varios años.



Desde las estructuras jurídicas se está avanzando en lo que es la modernidad del sistema judicial de Nicaragua con la integración de una serie de principios de naturaleza constitucional y otros de naturaleza procesal, que no estaban contemplados en el Código vigente.

El nuevo Código Procesal Civil reduce a dos audiencias los procesos civiles e incorpora la mediación como método de solución de conflictos en los juicios ordinarios, juicios sumarios y en todo el ámbito del derecho civil.

El nuevo Código se divide en ocho libros: el primero hace referencia a las disposiciones generales; el segundo: la prueba; el tercero: medidas cautelares; el cuarto: sobre los procesos declarativos; el quinto: recursos; el sexto: la ejecución forzosa; el séptimo: procesos voluntarios y el libro octavo: disposiciones

finales, adicionales, reformatorias, derogatorias, transitorias y vigencia, y reduce de 2144 artículos que contiene el anterior a 894 artículos.

4.2.5 CÓDIGO DE FAMILIA

La Ley No 870 (2014), Código de Familia regula todo lo referente al tema familia, tanto en la parte sustantiva como procedimental. Este Código considera la normativa relacionada con la familia y sus integrantes, como un derecho autónomo, separándose del tratamiento que anteriores poderes legislativos extranjeros y nacionales de considerarlo como parte del Derecho Civil y además regulado por el Código Civil y el Código de Procedimiento Civil.

Art. 2 Principios rectores:

- a) La protección, desarrollo y fortalecimiento de la familia es obligación del Estado, la sociedad y los miembros que la integran a través de los vínculos de amor, solidaridad, ayuda y respeto mutuo que debe existir entre sus integrantes para lograr una mejor calidad de vida;
- b) La protección integral de la familia y todos sus miembros en base al interés superior de los mismos;
- c) La protección priorizada a la jefatura familiar femenina, en los casos de las madres cuando éstas sean las únicas responsables de su familia;
- d) La protección por parte de las Instituciones del Estado contra la violencia intrafamiliar, que se pudiera ejercer en las relaciones familiares;
- e) Promover y proteger la paternidad y maternidad responsable;
- f) Promover y proteger la constitución de la vivienda familiar;
- g) La igualdad de derechos, deberes y oportunidades en las relaciones del hombre y la mujer, mediante la coparticipación en las responsabilidades familiares, entre

- los miembros de la familia. Corresponde a éstos desarrollar valores como: amor, solidaridad, respeto, ayuda mutua, responsabilidad e igualdad absoluta;
- h) La igualdad y protección del matrimonio y de la unión de hecho estable por parte de las Instituciones del Estado;
 - i) Los procedimientos establecidos en este Código se tramitarán de oficio y atendiendo el interés superior de la niñez y la adolescencia y el tipo de relaciones que regula, entendiéndose como, interés superior de niño, niña y adolescente, todo aquello que favorezca su pleno desarrollo, físico, psicológico, moral, cultural y social, en consonancia con la evolución de sus facultades que le beneficien en su máximo grado y en especial el reconocimiento, vigencia satisfacción y disfrute de sus derechos, libertades y garantías de forma integral;
 - j) La protección y respeto a la vida privada y a la de la familia.

4.2.6 CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

Vigente desde 1998, el Código de la Niñez y Adolescencia garantiza entre otros principios fundamentales, el interés superior de la niñez y adolescencia. El Código de la Niñez y de la Adolescencia, Ley No. 287 vigente regula las garantías, procedimiento, conciliación, medidas de extinción de la acción penal y las penas, es aplicable a los menores de edad que tuvieron 13 años cumplidos y menores de 18 al momento de la comisión del delito; el menor de 13 años está exento de responsabilidad criminal.

Al adolescente mayor de 15 años y menor de 18 años, se le puede restringir su libertad provisional o definitivamente y puede ser ubicado en un centro provisional.

Al Código de la Niñez y la Adolescencia de la República de Nicaragua, le siguieron la promulgación y reforma legislativa en distintos ámbitos: a) La promulgación de la Ley General de Educación (2005), b) Las reformas a la Ley de adopción (2007), c) Promulgación de la

Ley de paternidad y maternidad responsable (2007), y el Código Penal (2008), que incorpora la sanción de los delitos contra la integridad física y sexual de niñas, niños y adolescentes.

En agosto de 2012 se constituyó la Sala Penal Especializada en Violencia y Justicia de Adolescentes del Tribunal de Apelaciones de Managua, cuyos casos han sido atendidos y resueltos con prontitud e inmediatez. De conformidad con la ley 779, la Sala Penal Especializada en Violencia y Adolescentes también puede conocer en apelación autos y sentencias de los juzgados locales, en los casos relativos a delitos menos graves.

Se cuenta con 18 juzgados penales de Adolescentes, dos en Managua y uno en los siguientes departamentos: Masaya, Granada, Rivas, Jinotepe, Chinandega, León, Matagalpa, Jinotega, Estelí, Nueva Segovia, Somoto, Juigalpa, Boaco, Bluefields y Puerto Cabezas, Siuna.

4.2.7 LEY CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

LEY N°. 896, publicada el 25 de febrero del 2015, en el II CONSIDERANDO, plantea que “ Que siendo interés del Estado de la República de Nicaragua y sus autoridades, se reconoce que los derechos humanos de las personas requieren una protección especial y que es necesario continuar brindando seguridad y mejorando la situación de las personas sin distinción de etnia, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen, nacionalidad, posición económica o cualquier otra condición social o migratoria o ideología para que estas se desarrollen y sean formadas en condiciones de paz y seguridad”.

Los fines que se pretenden lograr con la aprobación de esta ley son el prevenir y combatir la trata de personas en todas sus formas y manifestaciones, prestando especial atención a las víctimas mujeres, niñas niños y adolescentes; promover políticas públicas para la prevención de la trata de personas, así como la reparación

del daño causado a las víctimas y su atención integral; proponer la normativa necesaria para la efectiva sanción de la trata de personas; desarrollar un marco específico y complementario de protección, asistencia y reparación a las víctimas de trata de personas y las actividades conexas, respetando plenamente sus derechos humanos; y establecer los mecanismos para impulsar y facilitar la cooperación nacional e internacional en el tema de trata de personas.

La nueva ley castigará todas la formas y modalidades de trata: adopciones ilícitas, matrimonios simulados, explotación, mendicidad, utilización de tejidos y fluidos humanos, tráfico de órganos, entre otras, y elevará las penas de 12 años a 20 años.

4.2.8 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO

El Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH 2012-2016) establece como premisa: “Las mujeres como sujetos de cambios sociales y del desarrollo, el acceso a los bienes y medios productivos, equidad en la participación e igualdad de



derechos y oportunidades, la inversión en áreas sensibles como educación, salud, vivienda, etc., la preeminencia de las mujeres pobres como mayoría, la organización y la participación social como medio para lograr el desarrollo.

Asimismo, el GRUN valora y promueve la participación de las mujeres como impulsoras de cambios y generadoras de desarrollo. Esto implica la participación real y efectiva de las mujeres como actoras directas y conlleva a una transformación de relaciones y estilos de vida con el fomento y la promoción de nuevos valores que reivindiquen los derechos de todas las mujeres. Por lo tanto es de suma importancia incentivar y promover la participación plena de las mujeres en todos los procesos de desarrollo político, económico, social y cultural en el país generados por las instituciones del Estado y la sociedad en general, así como promover y visibilizar el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.



V MARCO INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL QUE NORMA LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO



V MARCO INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL QUE NORMA LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Los principios fundamentales del marco institucional del Poder Judicial se encuentran definidos en la Constitución Política de Nicaragua y sus reformas. Según los Art. 158 y 159 de la Constitución Política, el Poder Judicial está integrado por los Tribunales de Justicia que establezca la ley y éstos a su vez forman un sistema unitario, cuyo órgano superior es la Corte Suprema de Justicia; está organizado en Tribunales de Apelaciones, Jueces(zas) de Distrito y Jueces(zas) Locales.



Así mismo el Art. 159Cn. estipula que el Poder Judicial posee la facultad exclusiva para juzgar y ejecutar lo juzgado; es autónomo en lo político, administrativo, normativo y económico, debiendo recibir no menos del cuatro por ciento del presupuesto general de la República. El Art. 160Cn. establece que la administración de justicia, garantiza el principio de legalidad, protege y tutela los derechos humanos, el acceso a la justicia mediante la aplicación de la ley en los asuntos o procesos de su competencia.

El Art. 164Cn. regula las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia de organizar y dirigir la administración de justicia; conocer y resolver los recursos ordinarios y extraordinarios, que se presente contra los tribunales, los recursos de amparo e inconstitucionalidad de la ley, así como los conflictos de competencia y constitucionalidad; nombrar y destituir conforme los procedimiento de Ley de Carrera Judicial a los Magistrados de los Tribunales de Apelaciones con una votación de 60 % de sus integrantes, entre otra facultades.

La Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), define como órganos jurisdiccionales a la Corte Suprema de Justicia (CSJ), los Tribunales de Apelaciones de los Juzgados de Distrito y los Juzgados Locales, precisando que los Tribunales Militares solo conocerán de las faltas y delitos estrictamente militares (Art. 22 LOPJ).

La Corte Suprema de Justicia está integrada por cuatro salas: Civil, Penal, Constitucional y Contencioso-Administrativo. Estas a su vez están conformadas por no menos de tres magistrados(as), electos por la Corte Plena, pudiendo cada magistrado(a) integrar de modo permanente hasta un máximo de dos salas.

La CSJ está dirigida por un(a) Presidente(a), elegido(a) por el período de dos años y medio de entre sus miembros, por mayoría de votos según el arto 163 de la Constitución reformada. Cuenta también con una(a) Vicepresidente(a), elegido por un periodo de dos años y medio, quién ejercerá las funciones que le designe la Presidencia y la sustituirá en caso de falta temporal.

El Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial es un órgano de la Corte Suprema de Justicia con autonomía técnica y funcional para ejercer la competencia de coordinar, planificar y ejecutar la política administrativa y

financiera del Poder Judicial y dirige la Carrera Judicial, de conformidad el arto 165 Constitución reformado y la Ley de Carrera Judicial.

Son órganos auxiliares del área sustantiva operativa del Poder Judicial, el Instituto de Medicina legal (IML), la Dirección Nacional de Atención a los Registros Públicos y la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC).

Los Tribunales de Apelaciones están integrados por el número no menor de cinco magistrados(as) integrados en salas con competencia civil, laboral y penal. Los(as) magistrados(as) son nombrados por la CSJ indefinidamente. La CSJ puede decidir la creación de nuevas salas de los Tribunales de Apelaciones en cuyo caso, debe definir sus respectivas competencias. Cada sala se conforma por no menos de tres magistrados(as) y pueden integrar de manera permanente dos salas como máximo.

En el Art. 6 de la Ley de Carrera Judicial, establece que el CNACJ propone el nombramiento del Secretario General Administrativo.

El país se encuentra dividido en nueve Circunscripciones Judiciales que comprenden uno o varios Departamentos.





En cada una de ellas opera un Tribunal de Apelaciones. Son las siguientes: Las Segovias (Nueva Segovia, Madriz y Estelí), Norte (Matagalpa y Jinotega), Occidental (León y Chinandega), Managua (Dpto. de Managua), Sur (Granada y Rivas), Oriental (Masaya y Carazo), Central (Boaco, Chontales y Río San Juan) Caribe Norte (Región

Autónoma del Caribe Norte-RACN), Caribe Sur (Región Autónoma del Caribe Sur-RACS). Actualmente existe el Tribunal de Apelaciones en materia Laboral, y Sala Penal Especializada en Violencia y Adolescentes que resuelve los recursos en esta materia.

Los Juzgados de Distrito son unipersonales y los jueces y juezas son nombrados(as) por tiempo indefinido por la Corte Plena. Los Juzgados de Distrito se clasifican según la materia en Juzgados Civiles, de Familia, de lo Penal, Especializados en Violencia, Adolescentes, del Trabajo y otras especialidades que la ley determine. Son juzgados de primera instancia dependiendo de la materia y cuantía, siendo también de apelación contra Sentencias de los Jueces locales en su misma jurisdicción territorial.

La Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) establece por último, que en cada uno de los municipios del país (153 en total) debe haber en la cabecera municipal, un Juzgado Local, pudiendo la CSJ disponer la creación de nuevos Juzgados Locales en los lugares que determine, con fijación de sus respectivas competencias. Los Juzgados Locales son unipersonales y pueden ser únicos o locales por materia, civiles y penales, y de las especialidades establecidas por la ley. Los Jueces y Juezas locales son nombrados por tiempo indefinido por el Corte Suprema de Justicia.

El Poder Judicial estableció su propia Política de Género desde el 2010, en el marco de los objetivos y propósitos que mandata la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, y las leyes que tutelan los derechos de las mujeres. Fue transversalizada e institucionalizada en el Plan Estratégico Decenal (2012-2021) consignándose a través de los objetivos cuatro, cinco y siete y continúa su implementación en el nuevo quinquenio 2016-2020, con una estrategia acorde a los logros alcanzados en el quinquenio anterior y los nuevos retos y en concordancia con los objetivos mencionados: (Ob4) Mejorar la seguridad jurídica en las distintas áreas de la administración de justicia, para brindar servicios de calidad a las y los usuarios con enfoque de género. (Ob5) Ampliar el acceso del servicio judicial para atender las necesidades de las y los usuarios de justicia sin discriminación alguna. (Ob7) Fortalecer la coordinación interinstitucional para el sistema de justicia penal y constituir legalmente instancias de colegiación de esfuerzos para las materias laboral, civil, familia, especializada de adolescentes, género, y derecho consuetudinario.

Es importante destacar el porqué de una política institucional de igualdad de género en las instituciones públicas. La experiencia nos demuestra que los cambios estructurales no surgen por generación espontánea y que es necesaria una acción planificada que los posibilite. Hablar de igualdad de género es hablar necesariamente de cambio estructural, factor determinante para la restitución de los derechos humanos en condiciones de igualdad y no discriminación.

La políticas de igualdad de género, es un instrumento de actuación política que se pone en marcha con la finalidad de corregir los desequilibrios originados por el modelo social androcéntrico, con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La evolución del planteamiento de las políticas de igualdad ha permitido ir desarrollando el enfoque de la corresponsabilidad social, al considerar que la desigualdad de género es el mal endémico de la estructura patriarcal de las sociedades actuales.

El marco normativo internacional, nacional e institucional ha ido posibilitando este cambio de enfoque, en el que el principio de igualdad y no discriminación se ha de contemplar como eje transversal en todas las políticas, programas, planes y proyectos. El Poder Judicial cuando orienta el diseño de la Política de Igualdad de Género desde el año 2010, fue considerando la situación de débil acceso a la justicia por parte de las mujeres y la precariedad en el ejercicio de sus derechos humanos.



VI ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2020



VI ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2020

6.1 PRINCIPIOS Y VALORES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2020

La Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, cuenta con un conjunto de principios generales y valores que la orientan. Se han tomado en cuenta las normas de Ética Pública establecidas en el Código de Ética del Poder Judicial de Nicaragua, que han sido propuestas para orientar las actuaciones de las servidoras y los servidores públicos.

Justicia

Dar a cada cual lo suyo, no dañar a nadie y vivir honestamente.

Legalidad

Lo que está de acuerdo a la Ley.

Celeridad

Sin retardos ni obstáculos, ya que la justicia tardía no es justicia.

Transparencia

Actuación de forma imparcial con probidad y honestidad.

Independencia

Los y las Juezas, Magistrados y Magistradas en sus actuaciones solo deben obediencia a la Constitución y la Ley.

En el nivel específico de la perspectiva de género, el Poder Judicial toma como propios los valores generales establecidos en la Constitución Política de la República y en la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Se considera como fundamento de esta política la igualdad y no discriminación pues reconoce que hombres y mujeres tienen diferentes necesidades e intereses que deben ser abordados de manera que pueda llegarse a la igualdad entre de hombres y mujeres.

Igualdad formal

Todas las personas son iguales ante la ley no existe distinción alguna en la forma de aplicar la ley.

Igualdad real

Todas las personas tienen derechos sin discriminación alguna al goce efectivo de los derechos humanos civil, política, económica, social y cultural, así como a que se corrijan, las diferencias que impidan la igualdad, o, son causa de discriminación entre hombres y mujeres.

Justicia

Virtud que inclina a dar a hombres y mujeres lo que le corresponde. En sentido jurídico lo que es conforme a derecho.

Derechos humanos

Derechos inalienables y pertenecientes a todos los seres humanos, necesarios para asegurar la libertad y el mantenimiento de una calidad de vida digna y están garantizados a todas las personas en todos momento y lugar.

Equidad

Trato justo dirigido a lograr la igualdad de trato entre hombres y mujeres mediante acciones positivas que permitan el reconocimiento de las condiciones específicas de cada persona o grupo, derivadas de los derechos humanos relacionados con su raza, religión, origen étnico o cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades en mujeres y hombres



Sobre la base de los principios anteriormente enunciados, la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial 2016-2020, adopta como suyos los siguientes valores y principios éticos.

Igualdad

Todas y todos somos iguales en derechos y oportunidades de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista jurídico, social, económico, étnico y cultural, y de controlarlos. El objetivo es conseguir que mujeres y hombres tengan la misma protección en las diferencias y las mismas oportunidades en la vida.

Multietnicidad

Se reconocen los derechos y deberes de mujeres y hombres pertenecientes a diversas etnias, razas, pueblos originarios y afro-descendientes, que componen la nación nicaragüense. En los actos judiciales se respetará la dignidad, las costumbres y las tradiciones culturales de las personas integrantes de comunidades indígenas, conforme a la legislación interna.

Corresponsabilidad

Alcanzar relaciones de solidaridad, empatía e identificación, compromiso y apoyo entre hombres y mujeres. Implica que todas las personas que participan en las instancias del Sector Justicia interactúan con responsabilidad en los ámbitos de intervención del Poder Judicial.

Inclusividad

La igualdad entre mujeres y hombres es un compromiso que beneficia a toda la sociedad. Por tanto, las metodologías de trabajo deben mantener una perspectiva no excluyente de respeto con las demás personas, realizando acciones desde y hacia las mujeres y hombres que se reconocen diferentes y diversos. Toda acción debe ser guiada por un diagnóstico y análisis de los avances y las relaciones de género entre mujeres y hombres de la sociedad misma y su incidencia en el quehacer institucional.

Transversalización

Implica la integración de la igualdad de género en todas las políticas e iniciativas de desarrollo, de manera complementaria a los proyectos específicos, procedimientos, mecanismos y actitudes que impidan u obstaculicen la aplicación de los principios enunciados en esta Política, no solo en determinadas unidades organizacionales, sino en todas las áreas del Poder Judicial, donde se planifican, organizan, ejecutan y controlan todos los procesos administrativos que requiere la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales.

Vitalización

La introducción de la perspectiva de igualdad de género en la institución debe estar dirigida a los asuntos vitales del quehacer del Poder Judicial, tanto en el trabajo interno de la institución como en los servicios que brinda. Las actuaciones en materia de género deben establecerse en aspectos relevantes del trabajo institucional, no solo en aspectos circunstanciales o coyunturales. Se deben identificar los aspectos claves donde la incorporación de la perspectiva de género mejore de manera evidente y sustantiva la calidad de los servicios de la institución.

Sostenibilidad

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

Los principios y valores orientadores resumen las pautas de actuación interna y en el servicio que se brinda, que en materia de género y multiétnicidad impulsará el Poder Judicial en el marco de la Política de Igualdad de Género 2016-2020 en todas sus dependencias y en la coordinación y articulación con el resto de instituciones que conforman el Sector Justicia.

6.2. LOGICA DE LA INTERVENCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2020

La Estrategia de Implementación de la Política de Igualdad de Género (PIG 2016-2020) está articulada coherentemente al Plan Estratégico Institucional 2012-2021.

6.2.1 OBJETIVO GENERAL O FINALIDAD (DE LARGO PLAZO)

Contribuir a la protección efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos de la población nicaragüense en todas las actuaciones del Poder Judicial, aplicando el marco normativo y jurídico nacional e internacional en el servicio que se brinda, con perspectiva de género.

6.2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO O PROPÓSITO PARA EL QUINQUENIO

Mejorar la seguridad jurídica en la actuación judicial, garantizado el acceso a la justicia de la población nicaragüense, en especial a mujeres, niñez y adolescencia en estado de vulnerabilidad, por su condición económica, social, étnica, edad, diversidad sexual y discapacidad.

Cumpliendo con los objetivos de la Política de Igualdad de Género 2016-2020, el Poder Judicial asume un papel activo en las transformaciones necesarias, para la consecución de una sociedad en donde todas las personas estén en condiciones de desarrollar una vida digna en igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para operativizar el objetivo específico y lograrlo, deben cumplirse los Resultados esperados y ejecutarse las Líneas de Acción en las funciones, actuaciones y servicio a la ciudadanía.

6.2.3 RESULTADOS ESPERADOS

Para el cumplimiento de los Resultados previstos, se involucran diferentes instancias del Poder Judicial, cuyos compromisos están institucionalizados por ley y mediante la transversalización de la Política de Igualdad de Género 2016-2020 en el Plan Estratégico Decenal (2012-2020).



RESULTADO 1. Fortalecido el proceso de transformación de la cultura y clima organizacional de las instancias del Poder Judicial que facilite y fortalezca las funciones jurisdiccionales, las funciones administrativas, las condiciones laborales y la prestación de los servicios, aplicando la perspectiva de género.

LINEAMIENTOS GENERALES

◆ Asesorar y recomendar al Instituto de Altos Estudios Judiciales:

- Diseñar planes y programas de capacitación, formación inicial, continua y especializada con perspectiva de género e interculturalidad, derechos humanos, en materia constitucional, penal, civil, laboral, familia, niñez adolescencia, personas adultas mayores, personas con discapacidad, diversidad sexual, derechos de los pueblos indígenas y afro-descendiente, violencia, buen trato, comunicación y relaciones interpersonales a fin de fortalecer el acceso a la justicia y las capacidades institucionales conforme la PIG 2016-2020. Todo esto debe estar dirigido a:

A todo el personal del Poder Judicial, especializados y no especializados, asistentes de los despachos judiciales, facilitadores(as) judiciales, equipos interdisciplinarios de violencia y familia, niñez y adolescencia, vihtas mujeres y hombres, autoridades indígenas y líderes religiosos(as) comunales y personal administrativo y auxiliar, para el fortalecimiento de sus capacidades y la mejora del servicio de justicia con calidad, calidez, Y SIN discriminación alguna en sus actuaciones, de conformidad con lo establecido en la legislación.

Debe garantizarse el permiso institucional para funcionarios(as) participantes en las actividades de capacitación y asegurar mediante compromiso institucional que todo el personal capacitado facilita en sus ámbitos de actuación sus conocimientos y experiencias.

- Coordinar la realización de las capacitaciones con Jueces (as) y Defensoras (es) Públicos en cada Municipio, considerando: a) Los horarios laborales y doble jornada de trabajo; b) Ampliar la cobertura; c) Fortalecer el acervo bibliográfico en las bibliotecas jurídicas en temas de género, antropología, derechos humanos, tanto en el ámbito penal, familiar civil, entre otros.

- Continuar la especialización del derecho con perspectiva de género y derechos humanos mediante curso de postgrado y magister, dirigido a asesores(as) de los tribunales de apelaciones, tribunales de familia, Magistrados(as) de tribunales de todas las salas, y honorables Magistrados(as) de la CSJ, a jueces y juezas de los diferentes ámbitos de actuación departamentales, municipales y jurisdiccionales: jueces(zas) de audiencia, jueces(zas) de ejecución, jueces(zas) suplentes y jueces(zas) únicos, jueces(zas) de lo laboral, defensores(as) públicos, médicos(as) y psicólogos(as) forenses, personal administrativo de nivel decisorio, tomando en consideración los horarios laborales y doble jornada de trabajo. Debe garantizarse el permiso institucional para funcionarios(as) participantes en el diplomado o magister.
 - Gestionar el apoyo académico mediante convenios de cooperación, con instituciones educativas nacionales y extranjeras y promocionar entre el personal las diferentes opciones que se ofertan.
- ◆ **Coordinar con la Dirección de Relaciones Públicas el desarrollo de un sistema de información y divulgación, que incluya las lenguas maternas de RACN y RACN para:**
- Promover acciones de sensibilización a la población en general usuaria de los servicios y dirigidas a la familia, la comunidad que contribuyan con cambios culturales sobre el ejercicio de los derechos, protección de la víctima, la prevención del delito, la violencia hacia la mujer, niñez y adolescencia entre otros. Se deberán producir materiales educativos de género y derechos humanos en español y lenguas maternas de la RACS y RACN.
 - Brindar información sobre la Política de Igualdad de Género 2016-2020 del Poder Judicial de Nicaragua y de los resultados de su aplicación en las sentencias y las buenas prácticas administrativas y jurisdiccionales con perspectiva de género e interculturalidad, mediante programas radiales, escritos, spots televisivos, página Web; uso de circuito cerrado de TV en las Casas de Justicia en español y lenguas maternas de las RACS y RACN.
 - Publicar y fomentar la aplicación de las Cien Reglas de Brasilia e instrumentos internacionales, en español y lenguas maternas.

- Traducir a las lenguas maternas de las Regiones del Caribe Norte y Sur, documentos y sentencias con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad y publicarlos.
 - Mejorar la atención para cubrir eventos y publicar los resultados de los avances de las Sedes, en igualdad de oportunidades.
 - Establecer mecanismos de control y seguimiento a las medidas decretadas por las autoridades judiciales para la atención psicológica y reinserción social de la víctima y victimario.
 - Promover la existencia de un Sistema de Estadísticas que refleje los esfuerzos del Poder Judicial en materia de género, generacional e interculturalidad, articulado al sistema informático existente que registra la información de las diferentes instancias y circunscripciones del Poder Judicial.
- ◆ **Coordinar con la Dirección de Recursos Humanos Judiciales y Administrativos para:**
- Continuar promoviendo la incorporación de la perspectiva de igualdad de género, en la gestión del talento humano, tanto al personal de reciente ingreso como la de mayor antigüedad del Poder Judicial.
 - Transversalizar la perspectiva de género en las normas y procedimientos para la contratación de personal, concurso y promoción a cargos, y en la evaluación al desempeño.
 - Reconocer las limitaciones y barreras que impiden a las mujeres que laboran en la institución, su acceso y participación a estudios formales, becas y otros que afectan su desarrollo personal de manera que tengan las mismas oportunidades para lograr mayor competitividad.
 - Crear en el Poder Judicial espacios de entretenimiento temporal para los hijos e hijas que acompañan a sus madres y padres al servicio de justicia especializada.
 - Crear un Manual de Funcionamiento de Atención para el Equipo Interdisciplinario de los Juzgados de Violencia.

- Promover el intercambio de experiencias entre funcionarios y funcionarias judiciales especializadas de diferentes circunscripciones, sobre lecciones aprendidas y buenas prácticas en la administración de justicia con perspectiva de género.
- Establecer un programa de inducción al personal de nuevo ingreso administrativo y/o de despachos judiciales sobre las normas y políticas de la institución en cuestiones de género e interculturalidad, edad, diversidad sexual, discapacidad.
- Fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, con énfasis en la prevención del acoso sexual y acoso laboral.
- Continuar implementando los talleres de Auto-cuido de manera periódica con todo el personal, particularmente con jueces y juezas que por razón de sus funciones estén expuestas mucha carga de trabajo.
- Fortalecer la actividad de divulgadores(as), mediadores(as), facilitadores(as) withas mujeres y hombres, que promueven información, capacitación y asesoría en derechos humanos, con perspectiva de género e interculturalidad, en cada una de las circunscripciones, principalmente en las comunidades alejadas y que cuenten con la documentación necesaria traducida en las lenguas maternas.
- Realizar estudio sobre el clima organizacional y estrés laboral con perspectiva de género de los Recursos Humanos del Poder Judicial, que permita identificar el estado de ánimo y condiciones de la fuerza laboral, principales problemas que se presentan y poder así determinar acciones de intervención de mejora continúa.

RESULTADO 2. Fortalecido el personal judicial y administrativo asegurando capacidades y recursos, para brindar un servicio con calidad, calidez, de respeto y tutela los derechos de mujeres y hombres sin discriminación alguna.

LINEAMIENTOS GENERALES

- ◆ **Recomendar al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial:**
 - Elaborar una normativa que garantice la implementación de la PIG 2016-2020 en cada área del Poder Judicial, ya que su transversalización en el Plan Estratégico Decenal así lo requiere.
 - Garantizar la cobertura juzgados especializados en violencia, familia y adolescencia, en materia laboral, a nivel nacional, y servicios medico legales, tomando en consideración la demanda y la distancia, que asegure el acceso de la población que requiere del servicio.
 - Recomendar a RRHH contratar a personal especializado en el lenguaje con señas para la personas con discapacidad auditiva; personas que conozcan las



lenguas de los pueblos originarios y afro-descendientes para la traducción de las resoluciones, y personas que conozcan el braille para las personas no videntes y garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad real.

- Velar por la seguridad jurídica en los actos judiciales que den certeza jurídica en la tutela de los derechos, de mujeres, niñez y adolescentes de ambos sexos, personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas de la diversidad sexual.
- Realizar estudios con perspectiva de género, sobre la situación y condición que atraviesan las privadas de libertad, y promover su reinserción social.
- Establecer coordinaciones con el Sistema Penitenciario para que los jueces y juezas puedan cumplir con su función de ingresar y visitar los penales para velar por medidas humanitarias.
- Acercar los servicios de justicia a los grupos que se encuentran geográficamente distantes de los juzgados y tribunales de justicia, particularmente a las mujeres y víctimas de violencia de género, mediante la participación comunitaria: servicios comunitarios de facilitadores(as), mediadores(as), jueces y juezas comunitarias, wihntas y líderes religiosos mujeres y hombres en la RACS y RACN.
- Fortalecer el uso de las tecnologías de información y comunicación como medios alternativos para la agilización de trámites, garantizando la seguridad jurídica por parte de jueces y juezas.
- Tomar medidas administrativas y disciplinarias respecto al personal que cause maltrato en las relaciones laborales, hacia lo interno de la institución y hacia los y las usuarias del servicio de justicia.

RESULTADO 3. Diseñada e implementada una política de información, divulgación y comunicación con perspectiva de género.

LINEAMIENTOS GENERALES

◆ Coordinación con la Dirección de Relaciones Publicas:

- Agilizar elaboración y difusión y divulgación de boletines informativos internos físicos y electrónicos en español y lengua materna RACS y RACN, que den cuenta de los avances en materia de Género, producción de normativa y protocolos, nuevas leyes, entre otros temas.
- Fortalecer/ desarrollar la Estrategia de Comunicación del Poder Judicial aplicando la PIG 2016-2020 y el lenguaje inclusivo, tomando en consideración las sugerencias de las diferentes instancias del Poder Judicial y de las circunscripciones, para el diseño de campañas de prevención de la violencia, y particularmente las sugerencias del Caribe Norte y Sur por sus particularidades.
- Promover campañas, foros, asambleas comunitarias, charlas educativas a través del Programa Don Justino actualizado, en las escuelas en grados V y VI con las familias, adolescentes en conflicto y comunidades, sobre prevención de la violencia, derechos de la niñez y adolescencia, género e interculturalidad.
- Difundir en tiempo y forma las estadísticas brindadas por la Dirección de Estadística así como los estudios del Observatorio Judicial de Violencia de Género del Poder Judicial y publicar las páginas web para que sean consultadas y se maneje la información actualizada.
- Divulgar las sentencias con perspectiva de género de la CSJ en todas sus materias.

RESULTADO 4. Fortalecida la articulación y coordinación con organizaciones sociales, de base y comunitarias para la difusión y sensibilización en temas de género, violencia, derechos humanos, restitución de derechos, niñez y adolescencia, pueblos indígenas y afro-descendientes.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- ◆ **Comisión de Género del Poder Judicial:**
 - Brindar orientaciones y directrices generales derivadas de la PIG 2016-2020 para asegurar su transversalización en el Plan Estratégico Decenal y su cumplimiento en todos los niveles del Poder Judicial.
 - Crear y fortalecer un mecanismo de coordinación interna, integrando a todas las instancias del Poder Judicial para una ejecución armoniosa, eficiente y eficaz de la PIG 2016-2020.
 - Reactivar el mecanismo de coordinación eficaz en la prevención de la violencia, atención integral y seguimiento a la víctima: Comisión Interinstitucional contra la Violencia hacia la Mujer (Ley 779), a nivel departamental y municipal, presentada como modelo y experiencia exitosa para ser replicada en Centroamérica en el marco de la estrategia de seguridad-BA1/SICA.
 - Orientar a la Secretaría Técnica de Género, para el cumplimiento de la implementación de la PIG 2016-2020 y su seguimiento.
 - Diseño, desarrollo e Implantación de un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de indicadores de la Política de Género a corto, mediano y largo plazo.

RESULTADO 5. Implementados mecanismos de seguimiento, evaluación, planificación y presupuesto.

LINEAMIENTOS GENERALES

- ◆ **Con el equipo de trabajo de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial**
 - Fortalecer y replicar el nombramiento de Enlaces de Género en cada área del Poder Judicial que contribuyan a la divulgación y avances de la PIG 2016-2020 generando encuentros para el intercambio de experiencias exitosas.
 - Coordinar con las instancias del Poder Judicial que implementan la Política Institucional de Género 2016-2020, transversalizada en el Plan Estratégico Decenal y generan información relacionada con las acciones de género, su envío en tiempo y forma a la Dirección de Información y Estadísticas de la CSJ y a la Secretaría Técnica de Género.
 - Evaluar las acciones de género con informantes clave y actores de la implementación de la PIG del Poder Judicial: Instituto de Altos Estudios Judiciales, Dirección de Recursos Humanos Judiciales y Administrativos, Dirección de Relaciones Públicas, Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.
 - Realizar estudios y evaluaciones por territorio indígena para contar con una efectiva opinión y satisfacción de los resultados de la implementación de la PIG 2016-2020 en la RACS y RACN.
 - Fortalecer el Área de Seguimiento de la Secretaría Técnica de Género para una eficiente sistematización, consolidación y producción de la información emanada de la implementación de la PIG 2016-2020 y para la presentación de datos actualizados con el fin de elaborar informes, toma de decisiones, consultas y evaluaciones internas y externas.
 - Elaborar POA con presupuesto etiquetado, e identificadas las fuentes de financiamiento en el quinquenio 2016-2020.

- Recopilar buenas prácticas en materia de género y derechos humanos en el Poder Judicial, para compartir en el nivel interno, con otras instituciones y en el nivel internacional, demostrando los avances importantes en la materia.
- Realizar sondeos de opinión entre usuarias y usuarios en todas las áreas de justicia, para medir satisfacción y calidad del servicio y efectividad en la resolución de las demandas, particularmente en los casos de todo tipo de violencia contras las mujeres, niñez y adolescencia.

Ver la siguiente página el Anexo 1: Matriz de Indicadores por Objetivos y Resultados.





ANEXOS



ANEXO1 MATRIZ DE INDICADORES EN EL NIVEL DE OBJETIVOS Y RESULTADOS

LÓGICA DE INTERVENCIÓN DE LA PIG	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>OBJETIVO GENERAL O FINALIDAD. (DE LARGO PLAZO).</p> <p>Contribuir a la protección efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos de la población nicaragüense en todas las actuaciones del Poder Judicial, aplicando el marco normativo y jurídico nacional e internacional en el servicio que se brinda, con perspectiva de género.</p>	<p>DE IMPACTO (DE LARGO PLAZO):</p> <p>A través de sus estadísticas comparativas 2010-2020, el Poder Judicial demuestra un impacto positivo en la defensa de los derechos humanos de la ciudadanía, con énfasis en la disminución del femicidio, violencia de todo tipo hacia la mujer y la protección de los derechos de la niñez y adolescencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sondeos de opinión con la población usuaria para medir satisfacción en el servicio. - Grupos focales con el personal institucional sobre los cambios efectuados en sus vidas, en el entorno institucional y entorno socio-cultural. - Base de Datos de la Secretaría Técnica de Género, actualizada y consolidada sobre monitoreo, seguimiento y evaluación de la PIG 2016-2020, insumo para sus Informes, y para el impacto de la evaluación final externa. - Estadísticas del Poder Judicial y de otras instituciones que trabajan la restitución de derechos humanos. - Estadísticas oficiales del Poder Judicial - Memorias Bi-anales de la Institución. - Informes y otros. - Evaluación Final Externa (2021) de la implementación de la Política de Género 2016-2020, sobre Impacto, Eficacia, Eficiencia, Resultados, Pertinencia, Sostenibilidad. 	<p>La voluntad política de las Altas Autoridades de la Corte Suprema Justicia, es determinante para la protección efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos establecidos en el marco institucional, la legislación nacional e internacional para las mujeres, niñez y adolescencia de ambos sexos sin discriminación alguna, en todas las actuaciones del Poder Judicial.</p> <p>La Comisión de Género se involucra directamente con el logro del objetivo general de la Política de Género 2016-2020 y toma las medidas pertinentes para su cumplimiento.</p> <p>La Secretaría de Género (STG) da el seguimiento requerido, eficaz y eficiente a la implementación Política de Género 2016-2020 transversalizada en el Plan Decenal, junto a la Comisión de Género para el cumplimiento del objetivo general.</p>

LÓGICA DE INTERVENCIÓN DE LA PIG	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>O B J E T I V O ESPECÍFICO O PROPÓSITO DEL QUINQUENIO 2016-2020.</p> <p>Mejorar la seguridad jurídica en la actuación judicial, garantizado el acceso a la justicia de la población nicaragüense, en especial a mujeres, niñez y adolescencia en estado de vulnerabilidad, por su condición económica, social, étnica, edad, diversidad sexual y discapacidad.</p>	<p>% de cumplimiento de las características de las reglas mínimas de seguridad jurídica, de la Constitución Política y las leyes nacionales, en las decisiones y sentencias emitidas por el Poder Judicial.</p> <p>% de aplicación efectiva de las sentencias definitivas (cosa juzgada), emitidas por jueces y juezas, magistradas y magistrados del Poder Judicial, en materia penal, civil, laboral, mercantil, y por violaciones de género, familia y adolescentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reportes de Monitoreo en situaciones específicas y estratégicas donde se identifiquen deficiencias de las actuaciones del Poder Judicial, para la toma de decisiones, por parte de la Autoridad Superior. - Estadísticas oficiales del Poder Judicial. - Informes de Seguimiento Anual sobre las actuaciones del Poder Judicial para la toma de decisiones en los aspectos de: <ul style="list-style-type: none"> · Acceso a la justicia por parte de las mujeres, niñez y adolescencia en condiciones de igualdad jurídica respecto de los hombres, · Condiciones humanas, materiales, normativas y financieras para su cumplimiento, orientadas en el Plan Estratégico Decenal. - Sondeos de opinión con la población usuaria para medir satisfacción en el servicio. - Grupos focales con el personal institucional sobre la aplicación del enfoque de género en su función laboral y familiar. - Base de Datos de la STG actualizada, sistematizada y consolidada evaluación de la PIG 2016-2020, insumo para sus Informes, y para la eficacia de la evaluación intermedia externa o evaluación interna. - Evaluación Intermedia Externa (2018) o Evaluación Interna, sobre el logro del Objetivo Específico (Eficacia), a través del cumplimiento de los Resultados Previstos/ Indicadores Alcanzados en el nivel de los. 	<p>Compromiso y cumplimiento de normativas por parte del personal especializado del Poder Judicial, para asegurar el acceso a la justicia por parte de las mujeres, niñez y adolescencia en condiciones de igualdad jurídica.</p> <p>La Comisión de Género se involucra directamente con el logro del objetivo específico de la Política de Género 2016-2020 y toma las medidas pertinentes para su cumplimiento.</p> <p>La institución crea las condiciones materiales y financieras para un servicio adecuado a la demanda y exige una atención con calidad y calidez por parte del personal involucrado.</p> <p>La Secretaría de Género (STG) da el seguimiento eficaz y eficiente requerido, a la implementación Política de Género 2016-2020 transversalizada en el Plan Decenal, junto a la Comisión de Género para el cumplimiento del objetivo específico.</p>

RESULTADOS

RESULTADOS		
<p>RESULTADO 1.</p> <p>Fortalecido el proceso de transformación de la cultura y clima organizacional de las instancias del Poder Judicial que facilite y fortalezca las funciones jurisdiccionales, las funciones administrativas, las condiciones laborales y la prestación de los servicios, aplicando la perspectiva de género.</p>	<p>DE EFICIENCIA</p> <p>No. de eventos de capacitación por año, temáticas abordadas y horas asignadas, y No de funcionarios y funcionarias por instancia del Poder Judicial y por cargo que participaron.</p> <p>No. de Magistradas y Magistrados, y No de jueces y Juezas, en los cargos asignados y en nuevos cargos.</p> <p>No de funcionarias y funcionarios en condiciones de igualdad en cargos ejecutivos, directivos, sustantivos, operativos y de servicio (vigilantes, afanadora) registrados por año.</p> <p>No. de normas y procedimientos con enfoque de género producidas en el Poder Judicial, para reconocer los derechos con enfoque de género e interculturalidad del personal que labora en el poder Judicial, y en el servicio que se brinda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formatos llenados en cada período estipulado con información/estadísticas consolidada y actualizada por parte de cada instancia involucrada en el R1. - POAs e Informes anuales. Memorias de talleres y eventos diversos. Páginas Web. - Evaluación interna con el personal de las instancias involucradas en el logro del R1. - Base de Datos disponible en la STG, sobre cumplimiento del R1 por parte de las instancias involucradas. - Diseños metodológicos de talleres, cursos y postgrados. - Informes de talleres, cursos y postgrados. - Lista de participantes en talleres, cursos y postgrados. <ul style="list-style-type: none"> - El Instituto de Altos Estudios Judiciales, Dirección de Relaciones Públicas, Dirección de Recursos Humanos Judiciales y Administrativos, Dirección de Relaciones Públicas cumplen con el R1 de la PIG 2016-2020. - La STG da el seguimiento pertinente a la implementación de la PIG 2016-2020 para alcanzar los Resultados Previstos y toma las decisiones pertinentes con la Comisión de Género para asegurar su eficiencia.
<p>RESULTADO 2.</p> <p>Fortalecido el personal judicial y administrativo asegurando capacidades y recursos, para brindar un servicio con calidad, calidez, de respeto y tutela los derechos de los grupos en condiciones de vulnerabilidad.</p>	<p>DE EFICIENCIA</p> <p>No. de Sentencias dictadas con perspectiva de género y derechos humanos, en el área civil, penal, laboral, mujeres y hombres, familia, niñez, adolescentes, en relación al total del No. de sentencias dictadas en el Poder Judicial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formatos llenados en cada período estipulado con información/estadísticas consolidada y actualizadas por parte de cada instancia involucrada en el R2. - POAs e Informes anuales. Memorias de talleres y eventos diversos. Páginas Web. - Evaluación interna con el personal de las instancias involucradas en el logro del Resultado. - Base de Datos disponible en la STG, sobre cumplimiento del R2 por parte de las instancias involucradas. <ul style="list-style-type: none"> - El Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial cumple con el R2. - La STG da el seguimiento pertinente a la implementación de la PIG 2016-2020 para alcanzar los Resultados Previstos y toma las decisiones pertinentes con la Comisión de Género para asegurar su eficiencia.

<p>RESULTADO 3.</p> <p>Diseñada e implementada una política de información, divulgación y comunicación con perspectiva de género</p>	<p>DE EFICIENCIA</p> <p>No. y tipo de eventos por año, temática abordada con lenguaje inclusivo, y No. de participantes por sexo en los eventos realizados.</p> <p>Número y tipo de material reproducido y divulgado con lenguaje inclusivo, y lugar de distribución.</p> <p>No de coordinaciones realizadas con los medios de comunicación escrita, radial y televisada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de Política de información, divulgación y comunicación con perspectiva de género implementándose. - Diseño metodológico e informe del foro. - Lista de participantes por sexo en los Foros realizados - Convocatoria a foros. - Lista de periodistas por sexo que participaron en la convocatoria. - Formatos llenados en cada período estipulado con información/estadísticas consolidada y actualizadas por parte de cada instancia involucrada en el R3. - POAs e Informes anuales. Memorias de talleres y eventos diversos. - Páginas Web. - Evaluación interna con el personal de las instancias involucradas en el logro del Resultado. - Base de Datos disponible en la STG, sobre cumplimiento del R3 por parte de las instancias involucradas. 	<ul style="list-style-type: none"> - La Dirección de Relaciones Públicas cumple con el R3 de la PIG 2016-2020. - La STG da el seguimiento pertinente a la implementación de la PIG 2016-2020 para alcanzar los Resultados Previstos y toma las decisiones pertinentes con la Comisión de Género para asegurar su eficiencia
<p>RESULTADO 4.</p> <p>Fortalecida la articulación y coordinación con organizaciones sociales, de base y comunitarias para la difusión y sensibilización en temas de género, violencia derechos humanos, restitución de derechos, niñez y adolescencia, pueblos indígenas y afro-descendientes.</p>	<p>No. de convenios suscritos y nombres de organizaciones sociales, de base y comunitarias para desarrollar acciones comunes.</p> <p>No. y tipo de eventos realizados con organizaciones sociales, de base y comunitarias para la difusión y sensibilización en temas de género, violencia, derechos humanos, restitución de derechos, niñez y adolescencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Memorias de reuniones y acuerdos establecidos para la difusión y sensibilización en temas de género, violencia derechos humanos, restitución de derechos, niñez y adolescencia - Base de Datos disponible en la STG, sobre cumplimiento del R4 por parte de las instancias involucradas. 	<ul style="list-style-type: none"> - En estrecha colaboración con la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, las instituciones públicas y privadas y organizaciones relevantes, para la difusión y sensibilización en temas de género, violencia derechos humanos, restitución de derechos, niñez y adolescencia.

<p>RESULTADO 5.</p> <p>Implementados mecanismos de seguimiento, evaluación, planificación y presupuesto</p>	<p>DE EFICIENCIA</p> <p>No de Presupuestos elaborados con perspectiva de género</p> <p>No de POAS elaborados con perspectiva de género e interculturalidad en las diferentes instancias del Poder Judicial.</p> <p>No. de sondeos de opinión de usuarias y usuarios del Sistema Judicial, que miden la satisfacción y calidad del servicio de justicia para las mujeres, la familia, niñez y adolescencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formatos llenados en cada período estipulado con información/estadísticas consolidadas y actualizadas por parte de cada instancia involucrada en el R5. - POAs e Informes anuales. Memorias de talleres y eventos diversos. - Páginas Web. - Evaluación interna con el personal de las instancias involucradas en el logro del Resultado. - Base de Datos disponible en la STG, sobre cumplimiento del R5 por parte de las instancias involucradas 	<p>La Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial se ha fortalecido para el seguimiento y evaluación de la Política de Género 2016-2020 con eficacia y eficiencia.</p>
--	---	---	--

ANEXO2 BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- (1) Política de Género del Poder Judicial 2010-2014.
- (2) Plan Estratégico del Poder Judicial 2012-2021.
- (3) Evaluación Intermedia 2010-2015 de la Política de Género incluido el 2015. Octubre 2015.
- (4) Informe "Devolución de Resultados de la Evaluación Intermedia", enero 2016.
- (5) POA 2016 de la Secretaría Técnica de Género.
- (6) Foro Internacional La Transversalización de la Perspectiva de Género en la Judicatura. Fundación Justicia y Género, Costa Rica 2016.
- (7) Propuesta de Modelo de Incorporación de la Perspectiva de Género en las Sentencias. Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, noviembre 2014.
- (8) Marco Normativo Internacional.
- (9) Marco Normativo y Jurídico Nacional y Marco Jurídico Institucional.



EMBAJADA
DE ESPAÑA
EN NICARAGUA



cooperación
española

