

**POLÍTICA INSTITUCIONAL
DE IGUALDAD DE GÉNERO
DEL ÓRGANO JUDICIAL
(PIIG)**

2021 - 2025

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL (PIIG) 2021 - 2025

Dr. Omar Michel Durán

Presidente

Consejo de la Magistratura

Dr. Marvin Arsenio Molina Casanova

Decano

Consejo de la Magistratura

Dra. Mirtha Gaby Meneses Gómez

Consejera

Consejo de la Magistratura

EDICIÓN:

DIRECCIÓN NACIONAL DE POLÍTICAS DE GESTIÓN

CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

Oficina Central Sucre

Dirección: Luis Paz Arce N° 290

Teléfono piloto: (591-4) 64 61600

Línea Gratuita: 800-10-6661

Web: www.magistratura.organojudicial.gob.bo

Índice

ACUERDO N° 77/2021	7
PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	12
ANTECEDENTES	15
1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PIIG	17
1.1. Género	17
1.2. Igualdad de Género	17
1.3. Diferencia entre sexo y género	18
1.4. Perspectiva de género	19
1.5. Transversalización de la perspectiva de género	19
1.6. Acceso a la justicia para grupos vulnerables	20
1.7. Política institucional	20
1.8. Política de género	20
2. MARCO JURÍDICO DE LA PIIG	22
2.1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL: CONVENIOS INTERNACIONALES SUSCRITOS Y RATIFICADOS POR EL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	22
2.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)	23
2.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por su sigla en inglés)	23
2.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	23
2.1.4. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	24
2.1.5. Convención Belem do Pará	25
2.1.6. Acuerdo de Solución Amistosa M.Z Vs. Bolivia. Caso 12.350	26
2.2. MARCO JURÍDICO NACIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	28
2.2.1. Normativa del Estado Plurinacional de Bolivia	28
2.3. MARCO LEGAL INSTITUCIONAL	30
2.3.1. Constitución Política del Estado y Ley N° 025	30
2.3.2. El Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades,	

“Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien”	31
2.3.3. Agenda Patriótica 2025	31
2.3.4. Agenda 2030 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas	32
2.3.5. Plan Estratégico Institucional (PEI)	32
3. DIAGNÓSTICO	32
3.1. Metodología aplicada	32
3.2. Principales resultados	34
4. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL	48
4.1. Principios rectores de la PIIG	48
4.1.1. Igualdad y equidad de género	48
4.1.2. Perspectiva transversal	48
4.1.3. No discriminación de género	48
4.1.4. Enfoque de género en el acceso a la justicia	49
4.1.5. Independencia Judicial en la Administración de Justicia	49
4.1.6. Transparencia	50
4.2. Valores o principios	50
4.2.1. Valores y principios éticos	50
4.2.2. Principios éticos	50
5. OBJETIVOS DE LA PIIG	51
5.1. Objetivo general	51
5.2. Objetivos específicos	52
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS	52
7. EJES ESTRATÉGICOS DE LA PIIG AJUSTADA 2021 – 2025	53
8. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN	63
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL	63
9. COMITÉ DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL Y TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL	64
10. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PIIG	65
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PIIG	73
12. GLOSARIO	74
13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76

Sala Plena del Consejo de la Magistratura



Dr. Omar Michel Durán

**PRESIDENTE
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA**



Dr. Marvin Arsenio Molina Casanova

**DECANO
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA**



Dra. Mirtha Gaby Meneses Gómez

**CONSEJERA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA**



**ACUERDO N° 77/2021
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA**

VISTOS: La necesidad de aprobar "EL AJUSTE A LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL", la competencia asignada al Consejo de la Magistratura conforme lo dispuesto en la Constitución Política del Estado, la Ley del Órgano Judicial, disposiciones conexas, sus antecedentes y,

CONSIDERANDO. Que, el art. 193. I de la Constitución Política del Estado señala que: *"El Consejo de la Magistratura es la instancia responsable del régimen disciplinario de la jurisdicción ordinaria, agroambiental y de las jurisdicciones especializadas; del control y fiscalización de su manejo administrativo y financiero; y de la formulación de políticas de su gestión"*

Que, el art. 183.III.1 de la Ley N° 025 del Órgano Judicial, señala que dentro de las atribuciones del Consejo de la Magistratura en materia de Políticas de Gestión establece: *Formular políticas de gestión judicial.*

Que, el art. 183.III.3 de la Ley N° 025 del Órgano Judicial, señala que dentro de las atribuciones del Consejo de la Magistratura en materia de políticas de gestión establece: *Realizar estudios técnicos y estadísticos relacionados a las actividades del Órgano Judicial.*

Que, mediante Acuerdo N° 055/2015 de 21 de abril, el Pleno del Consejo de la Magistratura aprueba la "POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL".

Que, mediante Informe Técnico JNPG N° 51/2020 de 29 de diciembre, la Unidad de Políticas de Gestión del Consejo de la Magistratura, presenta el "AJUSTE DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL", en el cual refiere que dicho trabajo concluye mejorando su estructura y contenido original, sin embargo, se conserva la esencia del objetivo principal con breves variantes, toda vez que la política responde a desafíos institucionales. Asimismo ésta política ajustada, al igual que la política anterior aprobada mediante Acuerdo N° 55/2015 de 21 de abril, reconoce al Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional, como instancia impulsora de la Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG), dejando establecido que dicho Comité, no tiene relaciones de dependencia dentro y fuera del Órgano Judicial o del Tribunal Constitucional Plurinacional.

Que, se procedió al ajuste de los objetivos específicos, reorganizándolos a partir de una nueva mirada institucional con perspectiva de género, más integral y reforzada. Así también los ejes estratégicos se reducen de 6 a 5 y los mismos apuntan al cumplimiento del objetivo principal.

Que, el "AJUSTE DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL", cuenta con un nuevo plan de implementación proyectado para el periodo 2021 – 2025, para lo cual se prevé mecanismos de seguimiento y evaluación de su ejecución.

Que, en fecha 5 de febrero de 2021, Sala Plena del Consejo de la Magistratura, conforme las atribuciones y competencias constitucionales y legales establecidas aprueba el "AJUSTE DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL", y el "DIAGNÓSTICO ESTADO DE SITUACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL", disponiendo la elaboración del Acuerdo respectivo.

Que, conforme las atribuciones y competencias constitucionales y legales establecidas para Sala Plena del Consejo de la Magistratura y con la finalidad de contar con instrumentos institucionales que ayuden a un mejor desenvolvimiento en todo el Órgano Judicial, es necesaria la aprobación del "AJUSTE DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL" y la misma sea debidamente difundida y socializada, considerando el diagnóstico al



estado de situación de la Política Institucional de Igualdad de Género, cuyos resultados recomienda realizar ajustes a la Política Institucional de Igualdad de Género, para alcanzar los objetivos formulados.

POR TANTO: La Sala Plena del Consejo de la Magistratura, en uso de sus atribuciones contenidas en el art. 182. 1 y 3 de la Ley N° 025 del Órgano Judicial modificado por el art. 2 de la Ley N° 929 y demás disposiciones constitucionales y legales.

ACUERDA:

Primero. - Aprobar el "AJUSTE DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL", conforme al anexo adjunto que forma parte indisoluble del presente Acuerdo.

Segundo. - Aprobar el "DIAGNÓSTICO ESTADO DE SITUACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL", conforme al anexo adjunto que forma parte indisoluble del presente Acuerdo.

Tercero. - La implementación del "AJUSTE DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL", se viabilizará mediante la Dirección Nacional de Políticas de Gestión, Dirección Nacional de Recursos Humanos, Dirección Nacional de Control y Fiscalización, Jefatura Nacional de Servicios Informáticos y Electrónicos del Consejo de la Magistratura y al Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional.

Cuarto. - Se encomienda a la Dirección Nacional de Políticas de Gestión y Representaciones Distritales del Consejo de la Magistratura, el cumplimiento y socialización del presente Acuerdo.

Quinto. - Póngase en conocimiento del presente Acuerdo al Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Agroambiental y Tribunal Constitucional Plurinacional.

Es acordado en la ciudad de Sucre, a los cinco días del mes de febrero del año dos mil veintiún.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Omar Michel Duran
PRESIDENTE
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
ORGANO JUDICIAL DE BOLIVIA

Abog. Gonzalo Alcón Alaya
DECANO
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

MSc. Dolores Vanessa Gómez España
CONSEJERA
DE LA MAGISTRATURA
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL (PIIG) 2021 - 2025

PRESENTACIÓN

Constituye un momento especial presentar el **Ajuste de la Política de Igualdad de Género del Órgano Judicial**, que es resultado de un diagnóstico, realizado con la participación de servidoras y servidores públicos del Órgano Judicial, el Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, que luego de más de cinco años de vigencia de la política, reconocieron avances y dificultades, a partir de los cuales se proyectó nuevos retos para materializar la “perspectiva de género” y la “igualdad de género” en el accionar del Órgano Judicial”.

Entre los avances más importantes, identificados en el diagnóstico, resaltan los procesos de capacitación en temáticas de Derechos Humanos y Género, así como la vigencia del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, valiosa herramienta, elaborada para juezas y jueces, para emitir sentencias sin sesgo de género, representando el mayor éxito de la implementación de esta política, en su primera etapa.

Por otra parte, en el plano interno, el estudio reveló la urgente necesidad de fortalecer acciones de sensibilización y capacitación para revertir ciertas tendencias machistas y patriarcales que aún perviven en los entes del Órgano Judicial, lo que obstaculiza el desarrollo de una “cultura organizacional” libre de estereotipos, discriminación y violencia.

En base a los resultados del diagnóstico, se determinó mantener la esencia y carácter “institucional” del objetivo de la política que es, *Introducir la perspectiva e igualdad de género en el accionar del Órgano Judicial, de modo que se genere una cultura organizacional caracterizada por las relaciones recíprocas de respeto entre hombres y mujeres; generando capacidades institucionales de respuesta para asegurar el acceso a la justicia para las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad.*

El desafío para los próximos cinco años, es consolidar la política ajustada en base a los 5 ejes que fueron establecidos: 1. La institucionalidad para la implementación de la política institucional de igualdad de género”; 2. La integración de la perspectiva e igualdad de género en el ámbito de los recursos humanos del Órgano Judicial; 3. La igualdad de género en la cultura organizacional del Órgano Judicial; 4. El observatorio de justicia y género en el Órgano Judicial y 5. El acceso a la justicia, uso de tecnología y fiscalización a procesos de grupos vulnerables.

Los ejes están diseñados para institucionalizar la “perspectiva de género”, es así que en el ámbito de los recursos humanos, la política se implementará en procesos de selección, evaluación y capacitación de servidoras y servidores públicos del Órgano Judicial, para superar “brechas de desigualdad” en respuesta a mandatos de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Acuerdo MZ que obliga al Estado Boliviano la evaluación a jueces sobre el grado de conocimientos en derechos humanos, sugerido también por la Defensoría del Pueblo. La política ajustada también se enfocará en el cumplimiento de principios de justicia como la “celeridad” y la “debida diligencia”, por lo que un lineamiento estratégico es el control y fiscalización permanente a casos de violencia a mujeres, niños, niñas adolescentes, feminicidio y el control sobre la aplicación excepcional de la prisión preventiva a mujeres embarazadas, temáticas que son de prioridad.

De igual forma se apunta a renovar los niveles de coordinación con el Comité de Género del Órgano Judicial y el Tribunal Constitucional Plurinacional, instancias impulsoras de la política, que cumple un rol articulador entre los entes de justicia y toma mayor fuerza con la puesta en marcha del “Observatorio de Justicia y Género”, eje medular de la PIIG, que coadyuvará a visibilizar las acciones de transversalización de la perspectiva de género en el Órgano Judicial.

En torno al “Acceso a la Justicia”, se tiene la perspectiva de ampliar las coberturas de juzgados y servicios especializados, destinados prioritariamente a la atención de personas en situación de vulnerabilidad, no solo en capitales de departamento, sino en aquellos espacios geográficos, donde los estudios técnicos revelen la necesidad de crear juzgados y equipos interdisciplinarios; su materialización dependerá de la gestión que realice el Directorio de la Dirección Administrativa Financiera, del cual forman parte el Tribunal Supremo de Justicia y Tribunal Agroambiental.

Finalmente, la “política ajustada” responde a la última Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de los más Altos Órganos de Justicia Iberoamericana, donde se determinó que los órganos o poderes judiciales, incorporen en sus políticas, ejes estratégicos, vinculados a la utilización e implementación de tecnologías, tendientes a asegurar que las mujeres accedan a la justicia y los lineamientos que fueron incorporados en el ajuste de la política.

En este contexto, el Consejo de la Magistratura aprueba la **Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial**, con la firme convicción que se opone a cualquier forma de discriminación basada en género. Asimismo, rechaza toda conducta o actitud patriarcal al interior del Órgano Judicial, asumiendo el compromiso de trabajar con mayor énfasis en procesos de sensibilización y capacitación para promover una cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos y de la igualdad de género.

Dr. Omar Michel Durán
PRESIDENTE
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

INTRODUCCIÓN

La Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial (PIIG), es una de las primeras políticas institucionales que el año 2015 el Consejo de la Magistratura implementó, con el reto de transformar el accionar de los entes del Órgano Judicial, hacia una cultura organizacional de *relaciones recíprocas de respeto en las diversidades, armónicas y horizontales entre hombres y mujeres; así como generar capacidades institucionales de respuesta para asegurar y garantizar mayor acceso a la justicia para las mujeres y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad.*

Asimismo, la política fue proyectada como un *“...instrumento para prevenir violaciones de los derechos humanos de las servidoras judiciales de todos los niveles y jerarquías, así como probables abusos de poder en contra de cualquiera de los sexos dentro de las instituciones que componen el Órgano Judicial”.*

Estos desafíos fueron asumidos en el marco del XIII y XIV Encuentro de Magistradas de Iberoamérica denominado “Por una Justicia de género”, en el que se exigió a los Estados parte, incorporar la perspectiva de género en la labor de todos los sistemas judiciales de Iberoamérica, aplicando las recomendaciones emanadas del Comité Internacional de la Eliminación de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, promovida por la Organización de Estados Americanos (OEA).

En este contexto, desde la aprobación de la política, el Consejo de la Magistratura realizó todos los esfuerzos para su implementación, sopesando dificultades en la ejecución de un plan bastante ambicioso que en definitiva no contó con el apoyo presupuestario necesario del Órgano Judicial. Este tuvo como consecuencia, la no creación de la Unidad de Igualdad de Género, con personal especializado, lo que perjudicó y limitó notablemente el posicionamiento de la PIIG en el propio Órgano Judicial.

En tal sentido el contenido de la presente política ajustada en atención a la finalización del Plan

de Implementación 2014-2018, refleja aspectos importantes como los antecedentes que forman parte de su origen, reconociendo como principal impulsor al Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional.

De igual forma, en el documento se presenta el marco conceptual, normativo e institucional, este último es fundamental, toda vez que es necesario remarcar que el Consejo de la Magistratura, al aprobar la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial, ejerce su atribución constitucional en Materia de Políticas de Gestión.

En la parte central se describe los resultados del diagnóstico que, pese a la coyuntura por la Emergencia Sanitaria por el COVID 19, se desarrolló aplicando la técnica de la encuesta que permitió la participación considerable de servidores del Órgano Judicial quienes respondieron preguntas orientadas a conocer el Estado de Situación de Implementación de los 6 ejes de la política y recogió sugerencias para su fortalecimiento.

El diagnóstico contempla el análisis documental, a partir del cual se renovó la estructura del contenido de la política, conservando la esencia de su objetivo como es el de **Introducir la perspectiva de género**¹ en el accionar del Órgano Judicial.

El estudio de cada uno de los ejes permitió advertir cierta dispersión de sus objetivos, por lo que los ejes se encuentran reorganizados a partir de una nueva mirada de institucionalidad con perspectiva de género, más integral y reforzada.

Es así que, en la política ajustada, se reduce de 6 a 5 ejes, los mismos apuntan al cumplimiento del objetivo principal que en resumen busca construir la cultura institucional del Órgano Judicial desterrando desigualdades.

Igualmente, se cuenta con un nuevo plan de implementación proyectado para su ejecución en el periodo 2021-2025, para el cual se ha previsto mecanismos de seguimiento y evaluación.

¹ *La incorporación de la perspectiva de género, asegura que sean tenidas en cuenta las preocupaciones, necesidades y experiencias de las mujeres y de los hombres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de todas las actividades. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Autor: Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres Fecha de publicación 22 de noviembre de 2018 <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>.*

Esperamos que el documento, además de dejar huella del proceso recorrido para el Ajuste de la PIIG, permita detenernos para reflexionar sobre qué queremos y cómo queremos ser agentes de cambio en la igualdad de Derechos Humanos y Género, para desde la práctica, se irradie a los usuarios de los servicios públicos del Órgano Judicial.

Por último, es importante señalar que la Política, se alinea al Plan Estratégico 2021-2025, Agenda 2025 y Agenda 2030 aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas.

ANTECEDENTES

La Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial (PIIG), tiene como antecedente el XIII Encuentro de Magistradas de los más Altos Órganos de Justicia de Iberoamérica, efectuado el año 2012 en Buenos Aires (Argentina), del cual, por primera vez, Magistradas y Consejeras del Órgano Judicial de Bolivia, iniciaron de manera contundente el trabajo de articulación y relacionamiento con instituciones similares del ámbito internacional en la temática de Igualdad de Género y Derechos Humanos, lo que las convierte en las principales impulsoras de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial.

El evento internacional denominado “Por una Justicia de Género” congregó a más de un centenar de autoridades mujeres del ámbito judicial, escenario en el que se analizó la necesidad que los órganos judiciales, transversalicen la perspectiva de género en la administración de justicia, en reconocimiento a los importantes avances normativos en materia de Derechos Humanos y Género (Declaración de Buenos Aires Argentina)² en el que se consensuó conclusiones tendientes a promover políticas de igualdad de género en los poderes judiciales de la región³.

En el 2013, el XIV Encuentro de Magistradas Iberoamericanas de los más Altos Órganos de Justicia, a propuesta de Magistradas y Consejeras del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, tuvo como sede la ciudad de Cochabamba – Bolivia. El objetivo del evento fue “Intercambiar y fortalecer experiencias y saberes entre Magistradas de la región iberoamericana, respecto de los avances en la administración de justicia con contenido de género, además de evaluar el avance de las recomendaciones asumidas en encuentros anteriores”. El mismo concluyó con 29 lineamientos establecidos en una “Declaración” del 28 de noviembre de 2013⁴.

2 *Declaración de Buenos Aires Argentina de las Magistradas de los Más Altos Órganos de Justicia de Iberoamérica, reunidas en el XIII Encuentro “Por una Justicia de Género” 30 de noviembre de 2012, consta de 18 puntos.*

3 *Centro de Información Judicial CIJ. 30 de noviembre de 2012. “Finalizó el XIII Encuentro de magistradas de Iberoamérica sobre políticas de género. Reunió a más de un centenar de magistrados de 19 países. Se consensuó un documento con las conclusiones alcanzadas, tendientes a promover políticas de igualdad de género en los poderes judiciales de la región...”.*

4 *Declaración del XIV Encuentro de las Magistradas de los Más Altos Órganos de Justicia de Iberoamérica, “Por una Justicia de Género de 28 de noviembre, consta de 29 puntos.*

Los lineamientos más sobresalientes estuvieron relacionados a que: “2. Los Sistemas de justicia promuevan políticas y estrategias con visión de género para garantizar el acceso efectivo de las mujeres a la justicia; 4. Promover la creación (...) de Unidades y Secretarías de Género como instancias dedicadas al fomento del derecho humano de acceso de las mujeres a la justicia; 7. (...) Rechazar todo acto de violencia contra mujeres que integran el sistema de justicia; 14. Garantizar que la tutela jurisdiccional incorpore la perspectiva de género; 21. Propiciar la incorporación de acción afirmativa para el acceso de las mujeres a la carrera judicial y administrativa de justicia; 22. Crear (...) Observatorios de Justicia y Género (...)”.

Es así que, en el marco de los compromisos asumidos, las magistradas y consejeras del Órgano Judicial del Estado Plurinacional de Bolivia, organizadas en un Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional gestionaron ante el Alto Comisionado de las Naciones Unidas apoyo técnico especializado en Derechos Humanos y Género, para la elaboración de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial. Desde entonces, el Comité se constituyó en la instancia impulsora de la política, pero no tiene relaciones de dependencia dentro ni fuera del Órgano Judicial o del Tribunal Constitucional Plurinacional.

En tal sentido, es importante resaltar el protagonismo de las Altas Autoridades del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional (mujeres) que imprimieron un valioso aporte a la justicia boliviana, ya que por primera vez en la historia, lograron introducir la perspectiva de género como eje transversal en todo el accionar del Órgano Judicial.

Por tal razón, la existencia del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, está ligada y es inherente a la política, impulsada por esta instancia y aprobada en el marco de las atribuciones constitucionales por el Consejo de la Magistratura, mediante Acuerdo N° 055/2015.

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PIIG

Para comprender la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial, es necesario conceptualizar algunos términos que giran en torno al documento.

1.1. Género

El **Género** puede entenderse como “los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en un momento dado, considera apropiados para hombres y mujeres”. Estas realidades se construyen socialmente y se aprenden a través de la socialización. Son específicos al contexto y al tiempo y están sujetos a cambios⁵. Aunque las formas tradicionales de identidad de género se basan en la clasificación binaria de hombres y mujeres, las realidades de género son diversas y fluidas, en constante evolución, y la lógica binaria podría restringir la libertad y las posibilidades de los seres humanos, especialmente para las personas transgénero, intersexuales y no conformes con el género.

1.2. Igualdad de Género

Igualdad de género significa igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades para mujeres y hombres, niñas y niños. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres son iguales, sino que las oportunidades, derechos y responsabilidades no dependen de si alguien nace mujer u hombre. Esto implica que deben tenerse en consideración los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres⁶.

Según Naciones Unidas, la **igualdad de género** se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por tanto, el sexo con el que se ha nacido no determina los derechos, oportunidades y responsabilidades

⁵ *Glosario de igualdad de género del Centro de Capacitación de ONU Mujeres*

⁶ *PNUD y ONU Mujeres (2016): op. cit. p. 6.*

que podamos tener a lo largo de nuestra vida. La **igualdad de género** es, por tanto, un principio jurídico universal, mientras que la equidad de género introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real que de alguna forma compense la desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación política o mercado laboral, entre otras. La equidad debe aplicarse en el género, tal como se aplica en otros ámbitos, como por ejemplo en el sistema tributario, donde cada persona paga más o menos en función de lo que tiene.

Para medir la diferencia en cuanto a **igualdad de género**, podemos fijarnos en cinco aspectos concretos: la participación política de las mujeres, el acceso a la educación, el acceso al mercado de trabajo, la violencia de género y por último, la legislación existente destinada a asegurar medidas que garanticen la equidad de género”⁷.

1.3. Diferencia entre sexo y género

Sexo es entendido como el biológicamente dado, mientras que **género** es lo culturalmente construido. “El sexo designa características biológicas de los cuerpos mientras que el género es el conjunto de características asignadas a las personas en virtud de su sexo. Mientras que la biología determina, hasta cierto punto, la identidad; lo cultural es modificable.” (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013). Desde el ámbito jurídico la perspectiva o el enfoque de género constituyen una herramienta que nos permite deconstruir la dicotomía basada en las diferencias entre los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido, como los roles de género. Asimismo, es una categoría de análisis que:

- Permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual;
- Revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación;
- Evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias;
- Se encarga de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, raza, religión, edad, creencias políticas, etc.;

⁷ <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/igualdad-de-genero/>

- Pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder; y
- Determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013, pág. 64).

1.4. Perspectiva de género

La **perspectiva de género** es el proceso mediante el cual se evalúa qué implicaciones puede tener sobre las mujeres y los hombres, toda acción planificada en todas las áreas y a todos los niveles, lo que incluye leyes, políticas y programas. La incorporación de la perspectiva de género, asegura que sean tenidas en cuenta las preocupaciones, necesidades y experiencias de las mujeres y de los hombres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de todas las actividades. Tiene como objetivo reducir las brechas de oportunidades de desarrollo entre mujeres y hombres y trabajar para la igualdad entre ambos como parte integral de la estrategia, políticas y funcionamiento de la organización, y el foco de sus continuados esfuerzos para el logro de la excelencia. En algunos contextos también se utiliza el término “integración de la perspectiva de género”⁸.

1.5. Transversalización de la perspectiva de género

Es una estrategia, es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

8 PNUD y ONU Mujeres (2016): op. cit. p. 6.

La estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado⁹.

1.6. Acceso a la justicia para grupos vulnerables

El acceso a la justicia se define como “un acceso de todos a los beneficios de la justicia y del asesoramiento legal y judicial, en forma adecuada a la importancia de cada tema o asunto, sin costos o con costos accesibles, por parte de todas las personas físicas o jurídicas, sin discriminación alguna por sexo, raza o religión”¹⁰. Se consideran como grupos en situación de vulnerabilidad a grupos poblacionales como las niñas, los niños y jóvenes en situación de calle, los migrantes, las personas con discapacidad, los adultos mayores y la población indígena, etc.

1.7. Política institucional

Una política institucional es una decisión escrita que se constituye en una especie de guía o marco de acción lógico y consistente para definir a los miembros de la organización, los límites dentro de los cuales pueden operar ante una determinada situación.¹¹

1.8. Política de género

La política de género significa realizar esfuerzos sistemáticos para redistribuir en forma más justa los recursos entre hombres y mujeres a través de reformas legales, programas y servicios.

⁹ Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

¹⁰ <https://www.organojudicial.gob.pa/transparencia/acceso-a-la-justicia>

¹¹ Guía Para La Elaboración De Políticas Institucionales/ San José de Costa Rica.

Significa estar atentos a un acceso más igualitario a los recursos económicos, la educación, la cultura y la investigación¹².

Los objetivos principales de estas políticas a menudo incluyen sensibilizar y fomentar el desarrollo de capacidades internas para promover la igualdad de género; integrar el enfoque de género en la planificación, gestión y sistemas internos; y asegurar el equilibrio de género en los sistemas de recursos humanos, los procesos de reclutamiento y los planes de desarrollo profesional.

12 <http://www.cem.cl/argumentos/ediciones/argu22.htm> ARGUMENTOS PARA EL CAMBIO

2. MARCO JURÍDICO DE LA PIIG

2.1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL: CONVENIOS INTERNACIONALES SUSCRITOS Y RATIFICADOS POR EL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

La igualdad, como principio y como derecho, está expresada en varios de los instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos. Además, la igualdad entre hombres y mujeres está claramente expresa en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas que reafirma “la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”. En el recuadro de abajo están listados los principales instrumentos internacionales ratificados por Bolivia que contienen normas de igualdad y no discriminación.

TRATADO INTERNACIONAL	ARTÍCULOS RELATIVOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
2.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)	<p>Se trata de una declaración adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948, en París. Constituye el documento macro que regula las relaciones jurídicas y sociales sobre la base de un conjunto de derechos humanos universales, aplicables a todos los seres humanos.</p> <p>Proclama en su Art. 1 el siguiente principio universal: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Y precisa: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Art. 2).</p>

<p>2.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCP, por su sigla en inglés)</p>	<p>El Pacto es un tratado multilateral que fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), del 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 23 de marzo de 1976 y se encuentra consignado en la Constitución Política de Nicaragua (Art. 46).</p> <p>El Art. 2 de este tratado expresa que los Estados partes asumen la obligación, respecto de toda persona en su territorio o bajo su jurisdicción, de respetar y garantizar los derechos humanos reconocidos. Esto implica que deben abstenerse de violar estos derechos, pero que deben también adoptar medidas positivas para que aquellos sean efectivos. De acuerdo al Art. 14 del Pacto, los Estados partes deben poner a disposición de toda víctima de una violación un recurso imparcial y efectivo para su defensa.</p>
<p>2.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p>	<p>De acuerdo al Art. 3 del Pacto, los Estados partes “se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”.</p> <p>Según el Art. 7 del mismo Pacto, “debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.</p>

Existen además, dos convenciones internacionales: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 y la Convención Belem do Pará, ambas con finalidades comunes de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y erradicar toda forma de violencia hacia la mujer y el Acuerdo Amistoso MZ.

2.1.4. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹³

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida por sus siglas en inglés CEDAW, es un tratado internacional de las Naciones Unidas firmado en 1979, que reconoce expresamente la discriminación de la mujer por el hecho de serlo. La CEDAW está considerada como el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres¹⁴.

La Convención ratificada por Bolivia, en su artículo 1, señala *“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

Artículo 1 Inc. c) *“Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;”*

Artículo 4.1. *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal¹⁵ encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”*.

Artículo 5 *“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:*

¹³ Convención CEDAW. Ratificada por Bolivia mediante Decreto Supremo N° 18777 de 5 de enero de 1982, elevada a rango de Ley N° 1100 de 15 de septiembre de 1989.

¹⁴ «ACNUDH | La CEDAW en la vida cotidiana». www.ohchr.org. Consultado el 5 de diciembre de 2018T09:05:09Z

¹⁵ COMISIÓN PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL EJECUTIVO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS - COPREDEHCONVENCIÓN. En la Recomendación General No.5 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, éste órgano recomienda *“que los Estados Partes hagan uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o el sistema de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo”*.

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”;

La Convención tiene como finalidad eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra la mujer, obligando a los estados a reformar las leyes con tal fin y discutir sobre la discriminación en el mundo.

2.1.5. Convención Belem do Pará¹⁶

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas; y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

La Convención, que fue ratificada en Bolivia mediante Ley N° 1599 de 18 de agosto de 1994, en su artículo 1 define a la violencia como “...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 en el privado”.

En su artículo 4, establece que, “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos”. Estos derechos comprenden, entre otros, los que mantienen relación al ámbito judicial, entre los que se destaca:

¹⁶ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

- f) El derecho de igualdad de protección ante la Ley y de la Ley;
- g) El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los Tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;

La misma convención, en su artículo 7, establece que “Los Estados Partes condenan a todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia (...) Inc. b. “Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”.

El Artículo 8 conviene que los estados deben “...adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: Inc. **c.** *“Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la Ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer; d. Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea el caso, y cuidado y custodia de los menores afectados”.*

En el mismo artículo 8, Inc. **h.**, *refiere que los Estados Parte deben “Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios”.*

2.1.6. Acuerdo de Solución Amistosa M.Z Vs. Bolivia. Caso 12.350

El caso de M.Z. ha sido catalogado como un ejemplo de la situación de muchas mujeres víctimas de violencia sexual que han sido discriminadas por el sistema de justicia boliviano. De acuerdo a un informe emitido a la ONU en el 2014, el 80% de los casos de violencia sexual contra mujeres en Bolivia está en absoluta impunidad.

En 1994, M.Z., una joven de 30 años, fue violada en su domicilio, en Cochabamba, por el hijo de los dueños de la casa que alquilaba. Pese a la denuncia interpuesta y a la prueba presentada, la justicia boliviana absolvió al agresor basándose en consideraciones y razonamientos arbitrarios y discriminatorios contra las mujeres.

La suscripción del acuerdo, a través del establecimiento de cláusulas, permitió que se avance de alguna manera en políticas públicas de Derechos Humanos y Género, procesos de formación a operadores de justicia e incorporación de la materia en Derechos Humanos en el Reglamento de la Carrera Judicial.

La cláusula segunda del Acuerdo de Solución Amistosa M.Z (Reconocimiento público de responsabilidad y difusión) Difusión Inc. c. dispone la “Remisión del acuerdo al Poder Judicial y a la Fiscalía General de la República de Bolivia, recordando a jueces, juezas y fiscales los compromisos asumidos por la República de Bolivia en la protección y respeto de los derechos humanos, especialmente los derivados de la Convención Belém do Pará”.

En la cláusula Cuarta.1., determinó que el “Estado se compromete a implementar en el plazo de un año, a través del Instituto de la Judicatura de Bolivia, una acción positiva que asegure que por lo menos el 15% del tiempo total de sus programas pedagógicos esté dedicado a actividades enfocadas en la promoción y protección de los derechos humanos con enfoque de género, para lo que deberá asegurar la participación de personal especializado en el tema”.

En el punto 2, de la misma cláusula, el Estado boliviano se comprometió a “Incluir en el plazo de 6 meses, explícitamente en la normativa que regula los procesos evaluativos de los/las jueces/zas en ejercicio, la variable **“grado de conocimientos en derechos humanos, en particular en cuestiones vinculadas con la discriminación de género”**”.

2.2. MARCO JURÍDICO NACIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

2.2.1. Normativa del Estado Plurinacional de Bolivia

Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado en su art. 8.II, respecto a los principios, valores y fines del Estado, señala que “... se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien”.

El mismo cuerpo constitucional en el art. 14.I, sobre los Derechos fundamentales y garantías, señala que el Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosofía, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

El art. 15.II.3, establece que “todas las personas en particular las mujeres tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad”, de la misma manera, manifiesta que “el estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado”.

LEYES QUE PROTEGEN PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, Ley N° 348 del 9 de marzo de 2013, en su art. 45. (Garantías), obliga a las y los jueces a cumplir con una serie de preceptos normativos que aseguren el acceso a la justicia, a mujeres en situación de violencia, el acceso debe traducirse en una justicia gratuita, real, oportuna y efectiva, asimismo, en la adopción de decisiones judiciales ecuanímes e independientes, sin sesgos de género o criterios subjetivos que afecten o entorpezcan la valoración de pruebas y la consiguiente sanción al agresor. Parámetros que son importantes, en la medida que coadyuvan a la identificación de factores que influyen en la tan cuestionada “Retardación de Justicia”.

El art. 45. 2. de la misma norma de manera específica prescribe, que, para asegurar el ejercicio de todos sus derechos y su efectiva protección, el Estado garantizará a toda mujer en situación de violencia “La adopción de decisiones judiciales ecuanímes e independientes, sin sesgos de género o criterios subjetivos que afecten o entorpezcan la valoración de pruebas y la consiguiente sanción al agresor”.

Ley contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres, Ley N° 243 del 28 de mayo de 2012, tiene por objeto establecer mecanismos de prevención, atención, sanción contra actos de acoso y violencia política hacia las mujeres.

Ley integral contra la Trata y Tráfico de Personas N° 263 del 31 de julio de 2012, cuyo objetivo es combatir la trata y tráfico de personas y delitos conexos, garantizar a la víctima la protección, atención persecución y sanción penal de estos delitos.

Ley N° 548 Código de la Niñez y Adolescencia. En su art. 11 también refiere el tratamiento especializado, así como la prevalencia del interés superior de la niña, niño y adolescente, conforme la CPE y tratados internacionales, entre otras leyes que exigen a los impartidores de justicia, orienten sus fallos profundizando la temática en Derechos Humanos y Género.

La Ley de Deslinde Jurisdiccional, del 29 de diciembre de 2010, Ley N° 073, promueve la equidad de género, precisando que todas las jurisdicciones reconocidas constitucionalmente, respetan, promueven, protegen y garantizan la igualdad entre hombres y mujeres, en el acceso a la justicia, el acceso a cargos o funciones, en la toma de decisiones, en el desarrollo del procedimiento de juzgamiento y la aplicación de sanciones.

Ley N° 807 Ley de Identidad de Género. En su art. 6 “Respeto a la Diversidad” que refiere la convivencia e interacción en igualdad de condiciones entre las diversas culturas, grupos étnicos, de identidad de género y orientación sexual; la Ley N° 369, Ley de las personas adultas mayores el art. 3 núm. 1 ordena la “No Discriminación”, busca prevenir y erradicar toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales y libertades de las personas adultas mayores.

Ley contra el Racismo y toda forma de Discriminación N° 045 de 8 de octubre de 2010, establece los mecanismos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación.

2.3. MARCO LEGAL INSTITUCIONAL

2.3.1. Constitución Política del Estado y Ley N° 025

El artículo 193 de la Constitución Política del Estado, señala que “El Consejo de la Magistratura es la instancia responsable del régimen disciplinario de la jurisdicción ordinaria, agroambiental y de las jurisdicciones especializadas; del control y fiscalización de su manejo administrativo y financiero; y de la **formulación de políticas de su gestión** (...). Concluyendo en la parte in fine que, “El Consejo de la Magistratura se regirá por el principio de participación ciudadana”.

La Ley N° 025, Ley del Órgano Judicial, de manera específica en el art. 183.III.1 dispone en la atribución específica del Consejo de la Magistratura de “Formular políticas de gestión judicial” y “Formular políticas de su gestión administrativa”, para el cual la misma ley prescribe “realizar estudios técnicos y estadísticos relacionados a la actividad del Órgano Judicial” art. 183.III.3.

En cumplimiento del mandato constitucional y de la Ley N° 025, el Consejo de la Magistratura tiene la atribución de, **“Formular Políticas de Gestión Judicial”**, por lo que tiene amplias facultades para aprobar la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial.

En Materia de Políticas de Gestión, el Consejo de la Magistratura, igualmente, tiene la potestad

de “Coordinar acciones conducentes al mejoramiento de la Administración de Justicia, función Judicial, en las jurisdicciones ordinaria, agroambiental y especializada con el Poder Público y sus diversos órganos” art. 183.III. 4. Así como, “Mantener relaciones de cooperación e información con órganos similares de otros países”, mandato que concuerda, con las acciones de Cooperación Internacional que gestiona el Consejo de la Magistratura a través del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, instancia impulsora de la política.

2.3.2. El Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades, “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien”

El Plan Nacional constituye el resultado del análisis, la coordinación y el consenso con diversas organizaciones sociales y otras entidades públicas de la sociedad civil.

2.3.3. Agenda Patriótica 2025

La Agenda Patriótica es el Plan General de Desarrollo Económico Social (PGDES) que conduce la planificación integral de largo plazo del Estado Plurinacional y establece la visión política para la construcción del horizonte del “Vivir Bien” en armonía y equilibrio con la Madre Tierra; elevado al rango de Ley N° 650 del 19 de enero de 2015, Agenda Patriótica del Bicentenario 2025, plasmando en su texto la realidad de Bolivia y la realidad que queremos para nuestro país hasta el año 2025, para este efecto se ha planteado 13 pilares sobre los que se levantará Bolivia digna y soberana, considerando que cada uno de estos pilares tiene una serie de dimensiones que habrá que cumplir para alcanzar este gran objetivo que nos hemos planteado las bolivianas y los bolivianos.

De lo extractado del contenido de la Agenda Patriótica del Bicentenario 2025, corresponde mencionar que el Órgano Judicial, de acuerdo a competencias y atribuciones se encuentra relacionada con el Pilar 11, que a la letra dice “...Soberanía y Transparencia en la Gestión Pública bajo los principios de No Robar, No Mentir, No ser Flojo...”

2.3.4. Agenda 2030 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas

La Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial, conforme a la Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de los más Altos Órganos de Justicia Iberoamericana denominado “Las Tecnologías y el Acceso de las Mujeres a la Justicia”, se adhiere a la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, destinada a “Mejorar el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres” (Objetivo 5), sobre todo de las que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

2.3.5. Plan Estratégico Institucional (PEI)

La Política Ajustada, se alinea con la misión, visión del Plan Estratégico 2021-2025 sustentados en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género.

3. DIAGNÓSTICO

3.1. Metodología aplicada

El ajuste de la Política Institucional de Igualdad de Género, tiene como línea base, los resultados de un estudio/diagnóstico que tuvo carácter participativo e involucró a los principales actores, es decir, autoridades jurisdiccionales, juezas y jueces de las jurisdicciones ordinaria, agroambiental y personal administrativo del Órgano Judicial, así como el Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, como instancia impulsora de la política.

La obtención de información se realizó mediante:

a) Revisión de información institucional

Consistente en documentación institucional como el Acuerdo N° 055/2015 y sus antecedentes, por el cual se aprobó la PIIG, asimismo se revisó las Rendiciones Públicas de Cuentas de los entes del Órgano Judicial, el mismo derivó en el Informe Técnico 17/2020.

b) Aplicación de encuestas

Para el Ajuste de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial, se aplicaron 1400 encuestas a servidores jurisdiccionales y administrativos de los 9 distritos del Órgano Judicial, con la siguiente participación:

N° DE PARTICIPANTES

<ul style="list-style-type: none"> • 353 servidores entre juezas, jueces y vocales de la jurisdicción ordinaria, representado por 169 mujeres y 184 hombres.
<ul style="list-style-type: none"> • 41 juezas y jueces de la jurisdicción agroambiental, representado por 14 mujeres y 27 hombres.
<ul style="list-style-type: none"> • 1106 funcionarios del área administrativa del Tribunal Supremo de Justicia (Dirección Administrativa Financiera, Escuela de Jueces del Estado), Tribunal Agroambiental y Consejo de la Magistratura, representado por 590 mujeres y 516 hombres.

Las preguntas del formulario de la encuesta, siguieron los criterios de los 6 ejes estratégicos de la PIIG.

Por otra parte, se incluyó en el diagnóstico de la PIIG, los resultados del “Conversatorio Nacional, Diálogo en Mesas, con Juezas y Jueces en Materia de Violencia Hacia la Mujer y Anticorrupción” y encuestas aplicadas, toda vez que el evento tuvo el objetivo de conocer los “Avances y dificultades de la Ley N° 348” en su vertiente de “Acceso a la Justicia”.

c) Solicitud de información escrita

Se solicitó información a las siguientes instancias:

- Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional.
- Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura.
- Jefatura Nacional de Estudios Técnicos y Estadísticos del Consejo de la Magistratura.

3.2. Principales resultados

Los resultados del diagnóstico fueron organizados a partir de la evaluación a los 6 ejes estratégicos de la PIIG, de los cuales se verificó su implementación y ejecución en el periodo comprendido entre 2014-2018, incluyendo el año 2019.

Del estado de situación de la PIIG, se pudo establecer importantes logros, así como la necesidad de realizar ajustes, habiéndose identificado lineamientos de acción, formulados a partir de sugerencias y experiencias institucionales recogidas de servidoras y servidores del Órgano Judicial.

De manera general, se establece que los hallazgos del estudio/diagnóstico, se dividen en dos ámbitos; por una parte, se identificó los resultados del Plan de Implementación de la PIIG ejecutado en el periodo 2014-2018, incluyendo la gestión 2019, éstos repercuten en el ámbito externo, siendo evidente que el mayor logro de la PIIG se traduce en la puesta en vigencia y aplicación del **“Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”**¹⁷, que confirma, la Transversalización de los Derechos Humanos y Género en el Órgano Judicial.

En tal sentido, se establece que el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, constituye una respuesta a previsiones normativas, nacionales e internacionales, puesto que la perspectiva de género se inscribe dentro de los Derechos Humanos como parte de las obligaciones de los Estados para garantizar la igualdad y no discriminación, así como el ejercicio de los derechos tanto de mujeres y hombres y de personas que tienen diversa orientación e identidad sexual.

17 Acuerdo 193/2016 aprobado por el Consejo de la Magistratura.

Igualmente, responde a mandatos de leyes especiales como la Ley N° 348 que señala que, para asegurar, el ejercicio de todos los derechos y efectiva protección de mujeres en situación de violencia, el Estado garantizará *“La adopción de decisiones judiciales ecuanímenes e independientes, **sin sesgos de género o criterios subjetivos** que afecten o entorpezcan la valoración de pruebas y la consiguiente sanción al agresor”*¹⁸.

Por lo que el protocolo constituye la herramienta para viabilizar lo establecido en las normativas, toda vez que facilita a las juezas y los jueces consultar sobre estándares internacionales, jurisprudencia en Derechos Humanos y Género, entre otros que les permite aplicar métodos para analizar el caso e identificar asimetrías basadas en relaciones de poder, actitudes de discriminación, sea por sexo, género o preferencia/orientación sexual, estereotipos entre otros relacionados, para que, a tiempo de emitir los fallos judiciales, el caso sea resuelto con perspectiva de género.

Por lo señalado, el avance más importante de la PIIG es haber otorgado a juezas y jueces, la valiosa herramienta y de su aplicación se cuenta con resultados, como los concursos para Juzgar con Perspectiva de Género y un monitoreo realizado por el Consejo de la Magistratura donde se constató que en la gestión 2020, las jurisdicciones ordinaria y agroambiental, emitieron 2395 sentencias con perspectiva de género.

Por otra parte, en el plano interno, el diagnóstico reveló la urgente necesidad de renovar acciones en relación al **“clima laboral**, ya que se muestra muy “débil”, toda vez que se identificó ciertas **tendencias machistas y actitudes de prepotencia** que obstaculizan el desarrollo de una “cultura organizacional” basada en relaciones recíprocas de respeto entre hombres y mujeres y la horizontalidad funcionaria, que debe caracterizar al Órgano Judicial, objetivo final de la política.

La falta de perspectiva de género¹⁹ a nivel organizacional (EJE 4), no se encuentra reflejado en los datos estadísticos que arrojan las encuestas, sino en las respuestas a preguntas abiertas, que

18 Art. 45.2 de la Ley N° 348, Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

19 Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este **enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados** y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>.

de manera textual señalan: “Existe aún, marcado “machismo” y no se respeta a la mujer como profesional calificada y capaz.”, “Los varones tratan y se refieren a una mujer sólo por lo externo, como si fuesen cosas”, existe “Relación de poder respecto la o el subalterno”, expresiones que develan fragilidad en las relaciones interpersonales entre funcionarios del Órgano Judicial.

En tal sentido, los nuevos lineamientos para el EJE 4, recoge las sugerencias de los propios funcionarios y están orientados a superar las deficiencias actuales que el Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional, como instancia impulsora de la política, tendrá un importante rol que cumplir a partir de la puesta en marcha de mecanismos de defensa y protección de los derechos de los trabajadores judiciales.

De no superar las deficiencias del “clima laboral” al interior del Órgano Judicial, lo más probable es que incida de manera negativa en la atención que presta a nivel de los servicios del área jurisdiccional y administrativo. Esto en razón a que, si una jueza o juez tiene una concepción “machista estereotipada” respecto a los roles de género, es posible que traslade sus actitudes y creencias a las decisiones judiciales en las que intervenga. Igualmente podría ocurrir, con funcionarias y funcionarios de la parte administrativa del Órgano Judicial.

En este contexto, se desglosa de manera puntual, los resultados del diagnóstico, denominado “Estado de situación de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial”, documento que forma parte del Acuerdo que aprobó el Ajuste de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial en cuyo contenido se tiene conclusiones y lineamientos formulados a partir de los aportes de los funcionarios y la experiencia institucional, que fueron tomados en cuenta en el ajuste de la PIIG.

➤ **Pregunta general: Grado de conocimiento de la PIIG por servidores del Órgano Judicial**

De manera previa a la presentación de resultados, vinculados a los 6 ejes de la PIIG, nos referiremos a la pregunta general de la encuesta, por la que se consultó a los funcionarios del Órgano Judicial, ***si conoce o tiene información sobre la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial?***

De las respuestas afirmativas, se tiene que el 76% de juezas y jueces de la jurisdicción agroambiental, conoce la política; la cifra disminuye a 68% a nivel de juezas y jueces y vocales de la jurisdicción ordinaria del país y baja aún más en relación al personal administrativo del Órgano Judicial que solo conoce el 27%.

Al respecto, se establece que la socialización de la política ajustada debe intensificarse para llegar a la totalidad de funcionarios, de tal forma que el primer año de implementación, el 100% de servidores judiciales conozca la política.

EJE 1: “Institucionalidad para la igualdad: Transversalización de las políticas de igualdad de género en la estructura organizativa del Órgano Judicial”.

La institucionalización debió originarse con la creación de unidades de igualdad de género en todos los entes del Órgano Judicial, propósito que no fue logrado.

Al respecto, la política refería que, “...*primeramente (la unidad se crearía) en el organigrama del Consejo de la Magistratura...*”²⁰, sin embargo, el Consejo de la Magistratura el año 2015, sólo consiguió un ítem de Profesional en Género y Derechos Humanos, no habiendo sido suficiente para la implementación de una política especializada. Asimismo, se observó cómo obstáculo la falta de presupuesto en el Órgano Judicial destinado a este fin.

A efectos de una mayor comprensión, es importante conceptualizar lo que representa la creación de la unidad, una definición próxima, es que, “*Las Unidades de Género²¹ son órganos especializados dentro de los poderes judiciales, cuyo fin es “asegurar que la institucionalización de la igualdad de género y los derechos humanos sean pilares fundamentales en la toma de decisiones que, tanto administrativamente como en la impartición de la justicia, se llevan a cabo día a día.”*

Por ello, las estructuras de estas unidades deben ser muy bien planificadas, ya que un estudio sobre estructuras y funcionamiento de unidades de género²² señala que hasta el año 2017, se

20 Documento PIIG 4.1.2. La(s) Unidad(es) de Género/sin numeración de página.

21 Equis Justicia para las Mujeres, documento, pág. 5.

22 Estudios sobre Unidades de Género en el Órgano Judicial 2017. Equis Justicia para las Mujeres, documento pág. 5.

constató el funcionamiento de un 84% de unidades o análogos a éstas en los poderes judiciales estatales de 27 estados, de las cuales se pudo analizar que al no situarlas en niveles altos dentro del organigrama, perdieron el peso político institucional, debilitándose la interlocución con actores de relevancia. En consecuencia, al momento de elaborar el estudio de creación, será primordial, tomar en cuenta las consideraciones expuestas.

➤ **Creación de la Unidad de Igualdad de Género**

Ahora bien, de los resultados de las encuestas sobre la creación de la Unidad de Igualdad de Género, dentro del área administrativa, se tuvo aceptación del 81% de autoridades de la jurisdicción ordinaria, del 83% de la jurisdicción agroambiental y del 88% del área administrativa del Órgano Judicial, además del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, que respaldó la creación de la Unidad de Igualdad de Género dentro del Consejo de la Magistratura, para la transversalización de la política con mayor independencia y efectividad, sugiriendo que también podría ser concretada bajo el denominativo de Secretaría del Comité de Género y Tribunal Constitucional Plurinacional.

➤ **Proyección de funciones de la unidad**

Paralelamente, a partir de una serie de opciones, se preguntó qué tipo de funciones debía cumplir la Unidad de Igualdad de Género, teniendo las siguientes:

Capacitación especializada.- Un 83% de autoridades jurisdiccionales del área ordinaria, un 100% del área agroambiental y un 86% de funcionarios administrativos respaldaron que la unidad encamine actividades de capacitación especializada en Derechos Humanos y Género.

Monitoreo de sentencias con enfoques de género, emitidos por el Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Agroambiental y Tribunal Constitucional.- Apoyan la noción en promedios del 98% al 100% para que la unidad realice los monitoreos de sentencias, además de monitoreos de “Opiniones consultivas” en DD. HH y Género, emitidas por la CIDH. Mientras que el personal administrativo, respaldó la sugerencia en un 74%.

Producción de y/o ajustes de instrumentos como protocolos, manuales, guías, etc. que faciliten la aplicación de la perspectiva de género y DD.HH en el Órgano Judicial.- Las Juezas y jueces encuestados de ambas jurisdicciones ordinario y agroambiental respaldaron en un 74% y un 98% respectivamente, mientras que un 78% de servidoras y servidores del área administrativa.

Reportes y estudios estadísticos especializados.- La sugerencia tuvo una aceptación del 79% de juezas y jueces del área jurisdiccional ordinaria, 93% de la jurisdicción agroambiental y el 74% en el área administrativa.

Evaluar la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial (PIIG).- Se tuvo el respaldo del 80% de autoridades jurisdiccionales del área ordinaria, 93% de autoridades jurisdiccionales del área agroambiental y 78% del área administrativa.

Elaboración de estudios con incidencia en DD.HH y Género en el Órgano Judicial.- La noción fue apoyada por el 81% de juezas y jueces de la jurisdicción ordinaria, el 100% de la jurisdicción agroambiental y 75% del área administrativa.

Publicar información especializada, en medios impresos, digitales u otros.- La sugerencia es aprobada por el 77% de jueces de la jurisdicción ordinaria, el 95% de la jurisdicción agroambiental y 66% del área administrativa.

Las publicaciones tienen por objetivo motivar la producción intelectual de las y los servidores judiciales para visibilizar las buenas prácticas, sobre Derechos Humanos y Género, que serán difundidas a través de la Plataforma del Observatorio de Género y canalizadas a través del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional.

Recepción de denuncias de servidores que sufran vulneración de Derechos Humanos al Interior del Órgano Judicial.- Respecto si la Unidad de Igualdad de Género debía recepcionar las denuncias, un 80% de servidores administrativos respondieron afirmativamente.

Administración del Observatorio de Género.- Del 100% de funcionarios administrativos encuestados, el 57% apoyó que la Unidad de Igualdad de Género debe tener como función la administración del Observatorio de Justicia y Género; un 16% consideró que NO y un 27%

no respondió. Mientras que, el 81% de autoridades de la jurisdicción ordinaria y el 83% de la jurisdicción agroambiental, apoyó la creación de la Unidad de Igualdad de Género.

En base a la información, se estableció las líneas de acción para el ajuste del EJE 1.

EJE 2: “Formación inicial y permanente sobre igualdad, políticas de género y derechos de las poblaciones en situación de vulnerabilidad”.

El Informe de Evaluación al Plan de Implementación de la PIIG, destaca avances significativos en relación a los procesos de capacitación que fueron dirigidos a servidoras y servidores judiciales, en las temáticas de Derechos Humanos y Género, en su mayoría apoyados por la Cooperación Internacional.

Por otra parte, de los resultados de las encuestas, el 97% de autoridades de la jurisdicción ordinaria, el 96% de la jurisdicción agroambiental y el 93% de funcionarios administrativos del Órgano Judicial, consideraron importante la capacitación en temáticas de Derechos Humanos y Género. Igualmente, las sugerencias del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, apuntaron a la actualización académica e investigación para el desarrollo de criterios que permitan juzgar con perspectiva de género.

Con este fin, el 80% de funcionarios administrativos, propusieron el desarrollo de un plan académico y el 78% el fortalecimiento de la capacitación a través de convenios interinstitucionales con universidades públicas y privadas que permitan realizar cursos de post grado y obtención de becas en Materia de Derechos Humanos y Género.

De la lectura integral del diagnóstico, se identificó la necesidad de oficializar el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, como instrumento (contraparte) para la realización de cursos académicos, que se lleven a cabo mediante suscripción de convenios interinstitucionales. Para este cometido, e independientemente de la gestión que se realice, sea a través de cualquier ente del Órgano Judicial o impulsado por el Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, la suscripción del convenio debe realizarse en conocimiento del Consejo de la Magistratura, toda vez que el protocolo forma parte importante de la

implementación de la **Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial**, aprobada en el marco de sus atribuciones.

Igualmente, del análisis realizado, se ha visto por conveniente que los procesos de formación y capacitación sean aplicados desde la institucionalidad, a partir del Subsistema de Capacitación de la Carrera Judicial, debiendo incorporar en el desarrollo normativo del subsistema los ejes temáticos de la perspectiva de Género y Derechos Humanos, los mismos que deben ser evaluables y registrados en el Escalafón del Órgano Judicial.

Por otra parte, respecto a los funcionarios administrativos, en la misma temática, serán calificados conforme a la planificación realizada por la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura.

En base a la información, se estableció las líneas de acción para el ajuste del EJE 2, fusionado al EJE 3.

EJE 3: Igualdad de género en las carreras funcionarias (judicial y administrativa): Sistemas de ingreso, evaluación, ascenso, retiro, etc”.

De acuerdo a la revisión documental, se tiene que el Reglamento de la Carrera Judicial reguló los procesos de selección de juezas y jueces “garantizando la equidad de género”, sin embargo, el Consejo de la Magistratura debe operativizar de mejor manera el art. 21 de la Ley N° 025, aplicando medidas de carácter temporal, conforme al art. 4 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW.

En percepción de autoridades de la jurisdicción ordinaria y agroambiental, no existe “equilibrio” y “equidad”, en la conformación de recursos humanos en el Órgano Judicial, toda vez que, un 57% opinó que están ocupados por varones y 24% respondió que están ocupados por mujeres.

A nivel de los servidores administrativos, el 23% respondió que, en la parte administrativa del Órgano Judicial, se tiene mayor cantidad de autoridades varones, frente al 9% que indicó que se tiene mayor cantidad de autoridades mujeres.

En pregunta abierta sugirieron *“Incorporar veedores y fiscalizadores en procesos de selección y evaluación a fin de que ingresen los mejores a la institución”, así como “Incorporar a terceras instituciones que participen en procesos de evaluación por cuanto actualmente las designaciones son unilaterales, lo que implique que se designe con objetividad” y los “Exámenes sean públicos y equitativos para hombres y mujeres”.*

Según datos de la Dirección Nacional de Recursos Humanos, se tiene 374 juezas y jueces institucionalizados mediante la Carrera Judicial, 142 ingresaron a través de la Escuela de Jueces del Estado y 232 a través de Convocatorias Públicas, de los cuales 198 son mujeres y 176 son varones. De lo que se advierte que existe equilibrio en relación a la equidad de género en la Carrera Judicial, sin embargo, el proceso de institucionalización en el Órgano Judicial, no alcanzó a los 1098 juezas y jueces de la Jurisdicción Ordinaria y 63 juezas y jueces de la Jurisdicción Agroambiental.

Respecto a juezas y jueces institucionalizados en materias que atienden casos relacionados a grupos vulnerables como Violencia Hacia la Mujer y Niñez y Adolescencia, se tiene un total de 54 juezas y jueces, 20 ingresaron mediante la Escuela de Jueces y 24 por Convocatoria Pública; de los cuales, 23 son mujeres y 31 son varones.

Por último, la Carrera Administrativa en el Órgano Judicial, no se implementó.

Es importante señalar que cuando se advierten brechas en el acceso a puestos de decisión, se recomienda promover medidas para la equidad, por lo que se aconsejan ajustes en los requisitos de postulación, redefiniciones de perfiles, entre otros. Asimismo, se menciona el establecimiento de un sistema de cuotas o paridad en todos los cargos, para fomentar una cultura inclusiva laboral²³.

Sobre la base de la información, se estableció las líneas de acción para el ajuste del EJE 3.

23 Formas de promover la equidad de género en el trabajo, <https://blog.bind.com.mx/equidad-de-genero>

EJE 4: Políticas de género para mejorar el clima laboral.

La línea estratégica apuntó a mejorar el “clima laboral”, a partir de la implementación de mecanismos para prevenir violaciones de Derechos Humanos de las servidoras judiciales de todos los niveles y jerarquías, así como probables abusos de poder al interior del Órgano Judicial, no obstante, las actividades programadas para este fin, no fueron ejecutadas.

Los resultados de la encuesta reflejan que el 85% de autoridades de la Jurisdicción Ordinaria y 94% de la Jurisdicción Agroambiental, consideran que el clima laboral en el Órgano Judicial es adecuado, sin embargo, los datos estadísticos no coinciden con el sentir de los servidores jurisdiccionales, toda vez que identificaron problemáticas relacionadas a conductas con tendencia **machista**.

De igual manera el 47% del personal administrativo afirma que el “clima laboral” es adecuado, el 43% opina que es parcial. No obstante, al igual que en el área jurisdiccional, revela la necesidad de implementar programas de capacitación para mejorar el rendimiento laboral y “trabajar a conciencia y **sin prepotencia**”.

Por último, fue significativo el criterio del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, que sugirió, la incorporación de *“La defensa y protección de los derechos de los trabajadores judiciales asegurando una adecuada contención y procesamiento en caso de violencia de su derecho”* además de *“la difusión y el diálogo sobre Derechos Humanos, principios y el enfoque de género”*.

Respecto a la primera sugerencia, contrapuesta a la pregunta de la encuesta, **si el Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional, como instancia impulsora de la PIIG, debería recepcionar denuncias que vulneren derechos humanos**, el diagnóstico arrojó el apoyo contundente del 100% de encuestados del área administrativa que consideró que el Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional, como instancia impulsora de la PIIG, debería recepcionar denuncias que vulneren derechos humanos a servidores y servidoras del

Órgano Judicial; y el 80% consideró que esta función debía estar a cargo de la Unidad de Igualdad de Género.

De los parámetros analizados, se advierte la urgente necesidad de iniciar acciones estratégicas para mejorar el “clima laboral” del Órgano Judicial, de modo que se practique la cultura organizacional de respeto recíproco entre hombres y mujeres al interior del Órgano Judicial, lo que permitirá irradiar los derechos humanos y género, al usuario externo.

En base a la información, se estableció las líneas de acción para el ajuste del EJE 3.

EJE 5: Monitoreo y evaluación de la actividad jurisdiccional desde la perspectiva de género a través del Observatorio de Género.

De acuerdo al Informe de Implementación de la PIIG N° 17/2020, el “Observatorio de Género”, no fue consolidado. Sin embargo, es importante señalar que el Observatorio constituye el EJE medular de la política, con su implementación se busca visibilizar las acciones emergentes de la política.

A la fecha con el impulso del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional a través de la Cooperación Internacional, se tiene importantes avances respecto al diseño de la plataforma del Observatorio de Género, cuyo funcionamiento estará bajo tuición del Consejo de la Magistratura a través de la Unidad de Igualdad de Género que coordinará directamente con el Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, a los efectos de su constitución en el marco de convenios interinstitucionales y financiamientos aprobados.

Ahora bien, en lo que corresponde a los monitoreos de la actividad jurisdiccional desde la perspectiva de género, los concursos sobre la aplicación del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, forman parte de los antecedentes de monitoreo de la actividad jurisdiccional respecto a la emisión de sentencias con perspectiva de género. Igualmente, se tiene el informe de monitoreo, de la Jefatura Nacional de Estudios Técnicos y Estadísticos del Consejo de la Magistratura de la gestión 2020 que estableció que, de un total de 18.472 (100%) sentencias en diferentes materias de la jurisdicción ordinaria y agroambiental, 2395 (13%) son

Sentencias emitidas con perspectiva de género, frente a un 87%, que no incluyó la perspectiva de género.

En relación a los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades jurisdiccionales, tal como se estableció en el EJE 1, los monitoreos de sentencias con enfoques de género, emitidos por el Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Agroambiental, Tribunal Constitucional Plurinacional, fueron apoyados en promedios del 98% al 100% para que la Unidad de Igualdad de Género del Órgano Judicial, tenga esta función además de los monitoreos de “Opiniones consultivas” en DD.HH y Género, emitidas por la CIDH. Mientras que personal administrativo, respaldó la sugerencia en un 74%.

Los funcionarios administrativos del Órgano Judicial, en relación al monitoreo de aplicación del “Protocolo para Juzgar con perspectiva de Género”, el 72% sugirió que los monitoreos se materialicen a través de evaluaciones y se motive a los servidores judiciales a través de reconocimientos que queden registrados en el Escalafón del Órgano Judicial y el 50% señaló que las sentencias con perspectiva de género deben ser publicadas en el Observatorio de Género del Órgano Judicial.

En base a la información, se estableció las líneas de acción para el ajuste del EJE 5.

EJE 6: “Acceso a la justicia a mujeres en situación de vulnerabilidad”.

El lineamiento estratégico apuntó el desarrollo de la normativa de protección a grupos vulnerables, la aplicación de modelos de atención sensible, el diálogo sobre barreras de acceso a la justicia, así como promover la denuncia de hechos de violencia en contra de servidoras judiciales que fueron parcialmente ejecutados.

De acuerdo al Informe de Evaluación del Plan de la PIIG, se pudo evidenciar que se cumplió con el desarrollo de normativas de protección a grupos vulnerables estando vigente el “Reglamento de Trato Preferente del Órgano Judicial”, sin embargo, se observó cumplimiento mínimo de las demás actividades.

Sobre el acceso a la justicia para mujeres en situación de violencia, el Consejo de la Magistratura, desde la vigencia de la Ley N° 348²⁴, creó 27 juzgados, de los cuales, 14 son Juzgados de Instrucción de Violencia Hacia la Mujer y Anticorrupción, 2 Juzgados de Sentencia de Violencia Hacia la Mujer y Anticorrupción y un solo Tribunal de Sentencia de Violencia Hacia la Mujer.

A la fecha se tiene proyectado la refuncionalización de 17 juzgados que tendrán carácter de “especialidad”. Asimismo, cuenta con el estudio de creación de 50 nuevos juzgados de instrucción en Materia de Violencia Hacia la Mujer, en el cual se identificó la necesidad de especializar también a juzgados mixtos.

Respecto a la creación de equipos interdisciplinarios, el Consejo de la Magistratura, tiene proyectado la implementación de 21 equipos que coadyuvarán la labor de los Juzgados de Violencia Hacia la Mujer.

Un 85% de juezas y jueces en Materia de Violencia Hacia la Mujer durante el conversatorio y encuestas realizadas, reconocieron que si bien existe avances en la creación de juzgados, la cobertura no alcanzó a cubrir los distritos de Potosí, Oruro y Pando, y aún no llegó a ciudades intermedias y provincias, situación que calificaron como discriminatoria; a ello se suma la falta de creación de equipos interdisciplinarios que perjudica en los procesos de violencia hacia la mujer.

En relación a la especialidad de las autoridades jurisdiccionales que exige el art. 70 de la Ley 348, los jueces asistentes al conversatorio, indicaron no haber participado de ningún curso de especialización gestionado por la Escuela de Jueces del Estado, no obstante, un 50% de ellos aseguró contar con el título de especialidad, en Materia Penal con enfoque de Género y Derechos Humanos.

Respecto a la certificación de suficiencia de aptitud psicotécnica que exige el art. 69 de la Ley N° 348, como requisito para asumir el cargo de Jueces en Materia de Violencia Hacia la Mujer, el 64% de los jueces encuestados, sugirió que el Consejo de la Magistratura, podría contratar Psicólogos con experiencia o recurrir a colegios de psicólogos para la extensión de la certificación.

24 CITE:OF.JEF-UNETE/CM N°.-173/2020 UNETE

Sobre el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, el 92% de Jueces en Materia de Violencia Hacia la Mujer, consideró que su aplicación debe calificarse como mérito en la evaluación de su desempeño.

Preocupa que el 54% de juezas y jueces en Materia de Violencia encuestados, comprenda que la “emisión de sentencias” se basa en ideas preconcebidas y sin eliminar toda forma de discriminación, conceptualizaciones, totalmente opuestas a la “perspectiva de género”. A ello se suma, que el 58% de jueces afirmó que en el Órgano Judicial existen jueces con mentalidad patriarcal.

Sobre la gratuidad en el Acceso a la Justicia, el 77% de encuestados considera que en las ciudades capitales se cumple con la gratuidad de servicios para mujeres víctimas de violencia, mientras que el 56% de jueces señaló que en las provincias no se cumple la gratuidad.

Sobre equipamiento e infraestructura, destinado a Juzgados de Violencia Hacia la Mujer, el 92% de juezas y jueces encuestados, consideró la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, en especial con la dotación de Cámaras Gessel.

Mejorar el uso de la tecnología, aplicando el SIREJ, para obtener datos exigidos en el art. 74 de la Ley N° 348 sobre el movimiento de causas de violencia hacia la mujer y constituirse en un mecanismo para transparentar las acciones de las autoridades jurisdiccionales.

Sobre la problemática de “Retardación de Justicia” en casos de violencia hacia la mujer, los jueces identificaron que existe incumplimiento de plazos procesales, especialmente en la etapa preliminar y preparatoria, atribuible a la Policía Boliviana y Ministerio Público. A nivel del Órgano Judicial, se advierten incumplimientos de plazo respecto a la radicatoria de la causa, asimismo en la discontinuidad de juicios orales debido a la permisividad de normas que debían ser controladas por el Consejo de la Magistratura a través de las fiscalizaciones rutinarias.

En base a la información, se estableció las líneas de acción para el ajuste del EJE 6.

4. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL

4.1. Principios rectores de la PIIG

4.1.1. Igualdad y equidad de género

Según Naciones Unidas, la **igualdad de género** se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por tanto, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida. La **igualdad de género** es por tanto un principio jurídico universal, mientras que la equidad de género introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real que de alguna forma compense la desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación política o mercado laboral, entre otras. La equidad debe aplicarse en el género tal como se aplica en otros ámbitos, como por ejemplo en el sistema tributario, donde cada persona paga más o menos en función de lo que tiene²⁵.

4.1.2. Perspectiva transversal

Supone integrar acciones sistemáticas que cambien actitudes, procedimientos, mecanismos en todas las áreas de trabajo del Órgano Judicial, donde se genere una cultura organizacional de relaciones de respeto recíproco entre hombres y mujeres.

4.1.3. No discriminación de género

Con base en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es posible definir la discriminación de género como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base

25 <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/igualdad-de-genero/>

de la igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”²⁶. Por lo que corresponde asegurar a todas las personas hombres y mujeres, el goce de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, eliminando todo tipo de discriminación descrito.

4.1.4. Enfoque de género en el acceso a la justicia

El acceso a la justicia es un elemento esencial del Estado de Derecho, en la medida que es un derecho y un principio que permite a todas y todos los ciudadanos conocer, ejercer y hacer respetar sus derechos a través de la tutela judicial, con respeto a las garantías del debido proceso. Involucra, asimismo, la necesidad de alcanzar una solución adecuada, eficaz y oportuna a sus conflictos, por lo que, aspectos de prevención, promoción de derechos y soluciones alternativas pasan a considerarse inmanentes a él. En sentido amplio, el acceso a la justicia refiere a “todo mecanismo que sea eficaz para la resolución de un conflicto jurídico”²⁷.

Por tanto, el derecho al acceso a la justicia podría comprenderse como aquella facultad que tiene toda persona para tener de manera efectiva la justicia cumpliendo con los requisitos que la ley o la autoridad le exige, constituyendo la puerta de entrada al sistema de tutela judicial y de resolución de conflicto, sin la aplicación efectiva de este derecho, la exigibilidad del resto de derechos consagrados en la Constitución, leyes y tratados internacionales pierde toda viabilidad.

4.1.5. Independencia Judicial en la Administración de Justicia

Es la obligación de hombres y mujeres de la Administración de Justicia de cumplir sus funciones en el marco de la Constitución Política del Estado, Tratados y Convenios Internacionales en Derechos Humanos. Sus decisiones deben estar exentas de la sujeción a los demás Órganos del Estado, grupos de presión de carácter público o privado y las estructuras del poder patriarcal y

26 Corte Suprema de Justicia de Nicaragua “Política de Género”.

27 Ramos, M., “Algunas consideraciones teóricas y prácticas sobre el acceso a la justicia” (En) Ahrens, H. et al. “El acceso a la justicia en América Latina: Retos y Desafíos” (Universidad para la Paz, Costa Rica, 2015), p. 57

erradicar prejuicios, roles y estereotipos que surjan de dicho sistema. No permitir injerencia o influencia de pares de igual o superior jerarquía y adoptar decisiones jurisdiccionales.

4.1.6. Transparencia

La obligación de poner a disposición y facilitar el acceso a la información a ciudadanas y ciudadanos, en relación a las acciones de Transversalización de género en el Órgano Judicial.

4.2. Valores o principios

Sobre la base de los principios anteriormente enunciados, la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial, adopta los siguientes valores o principios éticos:

4.2.1. Valores y principios éticos

El Órgano Judicial y por ende la Jurisdicción Ordinaria, se atribuye valores emergentes de la Constitución Política del Estado descritos en el art. 8.II, siendo éstos los de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social y distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para Vivir Bien²⁸.

4.2.2. Principios éticos

Corresponsabilidad. Lograr relaciones de solidaridad y apoyo entre los géneros, es tarea de hombres y mujeres, por lo tanto, implica a todos los recursos humanos de la institución, así como a todas las personas que interactúan en los ámbitos de acción del Órgano Judicial.

Transversalización. Esta estrategia fue adoptada en la Conferencia de Beijing (1995), 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 de trabajo del Órgano Judicial, donde se planifican, organizan, ejecutan y controlan todos los procesos administrativos que requiere la Corte Suprema de Justicia y los tribunales.

Sostenibilidad. Implica un compromiso institucional de mantener la Política Institucional de Igualdad de Género, colocando los recursos técnicos, humanos y financieros que sean necesarios para maximizar su desarrollo y evitar oscilaciones negativas como producto de los cambios de Altas Autoridades o procesos de modificación de su estructura orgánica.

Los principios y conceptos orientadores resumen las pautas de actuación que en materia de género impulsarán el Órgano Judicial en el marco de esta Política, a través de todos los entes que lo integran y en sus esfuerzos de coordinación y articulación con el resto de instituciones que conforman el Sistema de Justicia.

5. OBJETIVOS DE LA PIIG

5.1. Objetivo general

Introducir la perspectiva e igualdad de género en el accionar del Órgano Judicial, de modo que se genere una cultura organizacional caracterizada por las relaciones recíprocas de respeto entre hombres y mujeres en el marco de la horizontalidad y diversidad; generando capacidades institucionales de respuesta para asegurar el acceso a la justicia para las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad.

5.2. Objetivos específicos

1. Crear y desarrollar institucionalidad para ejecutar el Plan de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial a través de la Unidad de Igualdad de Género.
2. Institucionalizar la “perspectiva de género” en procesos de selección, evaluación y capacitación de servidores judiciales del Órgano Judicial.
3. Generar una cultura organizacional para erradicar toda práctica basada en sistemas patriarcales, estereotipos y actitudes discriminatorias al interior del Órgano Judicial y realizar seguimiento a denuncias por vulneración de Derechos Humanos contra servidoras y servidores judiciales y administrativos.
4. Difundir información jurisprudencial sistematizada con enfoque en Derechos Humanos y Género, datos estadísticos, estudios e investigaciones, así como rendiciones públicas de cuentas.
5. Mejorar el acceso a la justicia optimizando la cobertura de servicios destinados a personas en situación de vulnerabilidad.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS

La política reconoce dos ámbitos de aplicación: uno interno, que engloba todas aquellas acciones tendientes a promover el disfrute de espacios de trabajo igualitarios y libres de violencia y discriminación por parte de los integrantes del Órgano Judicial; y otro externo, referido a la perspectiva de género en la emisión de sentencias y el desarrollo de acciones dirigidas a garantizar la igualdad y la no discriminación de todas las personas en el acceso a la justicia. No obstante, estos ámbitos de acción se encuentran íntimamente relacionados a que el fortalecimiento y materialización de la cultura interna tendrán una incidencia directa en la administración de justicia a los usuarias y usuarios.

En este sentido, los principales destinatarios de la presente política son, fundamentalmente las servidoras y los servidores del Órgano Judicial y, por otra, se espera un impacto gradual hacia

las usuarias y los usuarios de los entes de justicia con el fortalecimiento en la implementación de acciones relativas a la perspectiva de género, en resoluciones judiciales.

7. EJES ESTRATÉGICOS DE LA PIIG AJUSTADA 2021 – 2025

El análisis de resultado del diagnóstico y en base a la experiencia institucional, se ha procedido al ajuste de los ejes de la PIIG renovándolos en 5 pilares estratégicos de los cuales se desprenden lineamientos de transversalización de la perspectiva de género en el marco de competencias y atribuciones del Órgano Judicial, que se encuentran establecidos en el Plan de Implementación de la PIIG para el periodo 2021-2025.

EJES ESTRATÉGICOS DE LA PIIG AJUSTADA 2021 – 2025

EJE 1: Institucionalidad para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género

Objetivo.- Crear y desarrollar institucionalidad para ejecutar el Plan de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial, a través de la Unidad de Igualdad de Género del Consejo de la Magistratura, instancia especializada en Derechos Humanos y Género.

EJE 2: Integración de la perspectiva e igualdad de género en el ámbito de Recursos Humanos del Órgano Judicial

Objetivo.- Institucionalizar la “perspectiva de género” en procesos de selección, evaluación y capacitación de servidores judiciales del Órgano Judicial, para superar “brechas de desigualdad” en respuesta a mandatos establecidos en la Constitución Política del Estado, la Convención para la Eliminación de Todas las

Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y Acuerdo MZ que obliga al Estado Boliviano, la evaluación a jueces sobre el grado de conocimientos en Derechos Humanos que también ha sido sugerido por la Defensoría del Pueblo.

EJE 3: Igualdad de género en la cultura organizacional del Órgano Judicial

Objetivo.- Generar una cultura organizacional al interior del Órgano Judicial que permita erradicar toda práctica basada en sistemas patriarcales, estereotipos o actitudes discriminatorias y realizar seguimiento a denuncias por vulneración de Derechos Humanos contra servidoras y servidores judiciales y administrativos.

EJE 4: Observatorio de Justicia y Género en el Órgano Judicial

Objetivo.- Difundir información jurisprudencial sistematizada con enfoque en Derechos Humanos y Género, datos estadísticos, estudios e investigaciones, así como rendiciones públicas de cuentas, acciones que permitirán transparentar y visibilizar las acciones del Órgano Judicial en relación a la aplicación y práctica de los Derechos Humanos y Género en el marco de la Política Institucional de Igualdad de Género.

EJE 5: Acceso a la justicia, cobertura judicial y fiscalización a procesos de grupos vulnerables

Objetivo.- Mejorar el acceso a la justicia optimizando la cobertura de servicios destinados a personas en situación de vulnerabilidad, mejorar el derecho a la información y coadyuvar al cumplimiento de principios de justicia como la “celeridad” y la “debida diligencia” a través del ejercicio permanente de Control y Fiscalización a casos de violencia a mujeres, niños, niñas adolescentes, feminicidios, así como el control sobre la aplicación excepcional de la prisión preventiva a mujeres embarazadas, temáticas que son prioridad en el ámbito de la PIIG.

LÍNEAS DE ACCIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS DE LA PIIG 2021 - 2025

EJE 1: Institucionalidad para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género

Objetivo.- Crear y desarrollar institucionalidad para ejecutar el Plan de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial, a través de la Unidad de Igualdad de Género del Consejo de la Magistratura, instancia especializada en Derechos Humanos y Género.

Meta.- Crear la Unidad de Igualdad de Género con capacidades técnicas para la implementación de la política especializada.

OBJETIVO ESPECÍFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>1 Contar con la Unidad de Igualdad de Género.</p>	<p>Institucionalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional del Órgano Judicial, con la creación de la Unidad de Igualdad de Género en el Consejo de la Magistratura.</p> <p>Regular las funciones que cumplirá la Unidad de Igualdad de Género.</p>
<p>2 Implementar la Unidad de Igualdad de Género.</p>	<p>Unidad de Igualdad de Género en funcionamiento.</p>

EJE 2: Integración de la perspectiva e igualdad de género en el ámbito de Recursos Humanos del Órgano Judicial

Objetivo.- Institucionalizar la “perspectiva de género” en procesos de selección, evaluación y capacitación de servidores judiciales del Órgano Judicial.

Meta.- Funcionarios del Órgano Judicial con conocimiento en perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>1 Transversalizar la perspectiva de género en procesos de selección y designación de servidores del Órgano Judicial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la perspectiva género y no discriminación en procesos de selección y designación en la Carrera Judicial, aplicando medidas afirmativas temporales, conforme al art. 4 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CPE y art. 21 de la Ley N° 025.
<p>2 Evaluar la aplicación de la “perspectiva de género” a servidores judiciales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar indicadores de evaluación de desempeño (que sean objetivos) sobre la aplicación del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, tomando en cuenta los acuerdos de aprobación del protocolo, Acuerdo Amistoso MZ, art. 45.2 de la Ley N° 348 y Resolución Defensorial N° DP/ADCDH/5/2018. Promover el reconocimiento de la labor judicial y administrativa (una vez se establezca la carrera administrativa), tomando en cuenta los resultados de la evaluación al desempeño del parámetro sobre “perspectiva de género”.

3

Capacitar con perspectiva de género.

- Transversalizar la perspectiva de Género en el Reglamento y Manual del Subsistema de Capacitación de la Carrera Judicial, estableciendo la aplicación obligatoria del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género” y su registro de evaluación en el Escalafón del Órgano Judicial.
- Suscribir convenios interinstitucionales, adoptando el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, como herramienta oficial del Órgano Judicial, para la capacitación, actualización y formación post gradual de servidores jurisdiccionales y administrativos, en el marco del Acuerdos aprobados por los entes del Órgano Judicial y el Acuerdo Amistoso MZ.
- Transversalizar la perspectiva de género en planes académicos de la Escuela de Jueces del Estado (EJE), estableciendo en la currícula y programas de estudio, el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”. Asimismo, incluir en sus planes y programas educativos de manera transversal la perspectiva de género y el enfoque diferencial en los planes dirigidos a la Magistratura y operadores de justicia. Y, colaborar con las facultades de Derecho a incorporar de manera transversal la perspectiva de género y el enfoque diferencial en las currículas académicas. (Vigésimo sexto Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de Iberoamérica).
- Capacitar de manera presencial a autoridades judiciales del Órgano Judicial sobre el Protocolo con perspectiva de género.

EJE 3: Igualdad de género en la cultura organizacional del Órgano Judicial

Objetivo.- Generar una cultura organizacional al interior del Órgano Judicial que permita erradicar toda práctica basada en sistemas patriarcales, estereotipos o actitudes discriminatorias y realizar seguimiento a denuncias por vulneración de Derechos Humanos contra servidoras y servidores judiciales y administrativos.

Meta.- El Órgano Judicial está integrado por humanos libres de conductas discriminatorias, caracterizados por el respeto a los Derechos Humanos y la igualdad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>1 Sensibilizar, capacitar y aplicar mecanismos para mejorar el “Clima laboral” y eliminar actitudes discriminatorias al interior del Órgano Judicial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios de diálogo, capacitación y sensibilización sobre Derechos Humanos, valores, principios y enfoque de género, dirigido a funcionarios y autoridades del Órgano Judicial. • Promover espacios de apoyo psicológico grupal para liberar la tensión laboral que afecta al desempeño de los servidores judiciales.
<p>2 Erradicar conductas patriarcales al interior del Órgano Judicial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crear mecanismos de defensa y protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores judiciales asegurando una adecuada contención y procesamiento en caso de violencia de sus derechos, a cargo del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional. • Contar con un sistema informático de registro y seguimiento sobre el estado de denuncias vinculadas a vulneración de Derechos Humanos contra servidoras y servidores del Órgano Judicial que sean de conocimiento del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional.

EJE 4: Observatorio de Justicia y Género

Objetivo.- Difundir información jurisprudencial sistematizada con enfoque en Derechos Humanos y Género, datos estadísticos, estudios e investigaciones y rendición pública de cuentas.

Meta.- Consolidar la Plataforma del Observatorio de Género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>1 Utilizar enlaces nacionales e internacionales y/o sistematizar jurisprudencias con estándares más altos en Derechos Humanos y Género, así como publicar sentencias con perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir jurisprudencia sistematizada sobre precedentes de sentencias, autos, emitidos por entes del Órgano Judicial y Sentencias Constitucionales del Tribunal Constitucional Plurinacional, así como estándares más altos emanados del Sistema Interamericano Universal de Protección de Derechos Humanos. • Monitorear y elaborar reportes estadísticos sobre la aplicación del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”. • Difundir y publicar las sentencias ganadoras del Concurso de Sentencias con Perspectiva de Género, convocadas por el Comité de Género, con apoyo de la Cooperación Internacional.

<p>2 Difundir información, datos estadísticos, estudios e investigaciones con perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con información desagregada por sexo, edad, delito, estado del proceso y otros indicadores del movimiento laboral de juzgados especializados que permitan elaborar diagnósticos, políticas y estudios investigativos. • Elaborar y publicar estudios sobre acceso a la justicia y otros, (Gestiones ante la Cooperación Internacional, impulsado por el Consejo de la Magistratura y el Comité de Género). • Fomentar la producción intelectual de servidoras y servidores judiciales en temáticas de Derechos Humanos y Género, impulsado a través del Comité de Género del Órgano Judicial y el Tribunal Constitucional Plurinacional.
<p>3 Promover acciones conjuntas con Órganos o Poderes Judiciales Iberoamericanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el intercambio de información y buenas prácticas entre jueces de Iberoamérica sobre estándares internacionales y nacionales, vinculados a la emisión de sentencias con perspectiva de género, aplicación de tratados y convenios internacionales y otros relacionados a la actividad jurisdiccional.
<p>4 Contar con una estrategia comunicacional con enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una estrategia comunicacional, con enfoque de género y acceso a la justicia. (Gestiones ante la Cooperación Internacional, impulsado por el Consejo de la Magistratura y el Comité de Género). • Elaborar Rendición Pública de Cuentas en el marco de la implementación de la PIIG.

EJE 5: Acceso a la justicia, cobertura judicial y fiscalización a procesos de grupos vulnerables

Objetivo.- Mejorar el acceso a la justicia optimizando la cobertura de servicios destinados a personas en situación de vulnerabilidad.

Meta.- Juzgados y equipos interdisciplinarios especializados que prestan servicios a grupos altamente vulnerables.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>1 Mejorar la cobertura de juzgados y servicios especializados destinados a la atención de personas vulnerables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la creación y especialización gradual de juzgados que prestan atención a grupos vulnerables e impulsar la dotación de personal especializado en Violencia Hacia la Mujer, Niñez y Adolescencia en cumplimiento de normativas. • Reglamentar la emisión de certificaciones de suficiencia de aptitud psicotécnica en Materia de Violencia Hacia la Mujer.
<p>2 Promover diálogos sobre Justicia Indígena Originaria campesina (JIOC) e identificar, actualizar pautas de coordinación entre las jurisdicciones ordinaria y agroambiental con la JIOC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar espacios de diálogo y sobre pautas de coordinación con perspectiva de género con la Justicia Indígena Originaria Campesina.

3

Incorporar y capacitar sobre el uso de tecnologías informáticas en el área jurisdiccional del Órgano Judicial.

- Desarrollar estrategias que contemplen el uso gradual de tecnologías como mecanismo para eliminar las barreras que obstruyan o impidan que las mujeres accedan a la justicia, entre ellas, la implementación de cámaras Gesell y las videoconferencias para el intercambio de información entre operadores de justicia y las personas usuarias del servicio de justicia. (Décimo octavo: Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de Iberoamérica).
- Incorporar las tecnologías en el quehacer del sistema de justicia, para asegurar el cumplimiento de los principios de celeridad, inmediatez, no revictimización y el derecho de acceso a la información de todas las mujeres, como condición clave para el acceso efectivo a la justicia. (Sexto: Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de Iberoamérica).
- Sensibilizar y capacitar sobre las formas que se ejerce violencia facilitada por el empleo de las tecnologías a través de la Escuela de Jueces del Estado, para que, al momento de la judicialización de estas vulneraciones de derechos en entornos digitales y virtuales, se argumente y juzgue con perspectiva de género. (Quinta: Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de Iberoamérica)

<p>4 Aplicar mecanismos de control y fiscalización a procesos de grupos vulnerables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intensificar labores de Control y Fiscalización para verificar la celeridad y debida diligencia (cumplimiento de plazos procesales y continuidad de juicios orales, entre otros parámetros propios del ejercicio de la fiscalización) en casos de violencia hacia la mujer, niñez y adolescencia, feminicidios y la aplicación excepcional de la prisión preventiva a mujeres embarazadas.
<p>5 Mejorar el acceso a la información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir información dirigida a sectores vulnerables, entre ellas a mujeres en situación de violencia.
<p>6 Gestionar la adecuación de infraestructura para resguardar derechos de menores detenidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con infraestructura adecuada y accesible para la atención a grupos vulnerables que acuden a los servicios judiciales. • Mejorar las condiciones de equipamiento para juzgados especializados.

8. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL

Una vez se consolide la creación de la Unidad de Igualdad de Género, bajo dependencia del Consejo de la Magistratura, será la instancia responsable de la implementación de la PIIG conforme a funciones y objetivos, que serán establecidos en el Manual de Puestos y Descripción de Cargos del Consejo de la Magistratura.

Entre tanto, la implementación se ejecutará a través de la Dirección Nacional de Políticas de Gestión en sus 3 unidades, Dirección Nacional de Recursos Humanos, Dirección Nacional de

Control y Fiscalización, Jefatura Nacional de Servicios Informáticos y Electrónicos y otras áreas del Consejo de la Magistratura.

De igual forma, la implementación de la política se viabilizará a través de los entes del Órgano Judicial y en el marco de la coordinación por el Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, según corresponda.

9. COMITÉ DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL Y TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, constituye la instancia impulsora de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial (PIIG). El Consejo de la Magistratura, con facultades exclusivas de formulación de políticas de gestión judicial, se articula y mantiene relaciones directas de coordinación con el Comité a través del Pleno del Consejo de la Magistratura, Dirección Nacional de Políticas de Gestión, Jefatura Nacional de Políticas de Gestión y Unidad de Igualdad de Género, con el propósito de materializar el Plan de Implementación de la PIIG y fines comunes relativos a la Transversalización de los Derechos Humanos y Género, en el Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional.

El Comité de Género promueve los Derechos Humanos de las mujeres dentro y fuera del sistema de administración de justicia; la toma de decisiones conjuntas que impulsen la adopción de la igualdad de género en las acciones, estructura, creencias y prácticas de cada una de las entidades del Órgano Judicial o del Tribunal Constitucional Plurinacional.

El Comité de Género no tiene relaciones de dependencia dentro ni fuera del Órgano Judicial o del Tribunal Constitucional Plurinacional, pero es reconocido por las salas plenas de todas las instituciones judiciales. Puede suscribir acuerdos, convenios nacionales e internacionales, promover el diseño e implementación de políticas de gestión, para fortalecer el sistema judicial en observancia de los Derechos Humanos y normas de igualdad de género.

10. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PIIG

La implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial, ajustada, se articula al Plan Estratégico Institucional del Órgano Judicial (PEI), es decir, que su ejecución está vinculada con la planificación estratégica y la estructura funcional del Órgano Judicial.

La PIIG se ejecutará mediante planes operativos anuales que serán elaborados por la Unidad de Igualdad de Género del Consejo de la Magistratura, en base a los ejes estratégicos establecidos en la política.

Entretanto se consolide la creación de la Unidad de Igualdad de Género, la planificación anual estará a cargo de la Dirección Nacional de Políticas de Gestión, a través de la Jefatura Nacional de Políticas de Gestión, Profesional en Género y Derechos Humanos y Profesionales en políticas de gestión judicial.

En la elaboración de POAs, se deberá tomar en cuenta las competencias y atribuciones de los entes del Órgano Judicial, definiendo acciones comunes que involucren de manera directa o indirecta a los servidores jurisdiccionales y administrativos.

**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA
INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO
DEL ÓRGANO JUDICIAL
(PIIG)**

2021 – 2025

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL 2021 – 2025

OBJETIVO.- Crear y desarrollar institucionalidad para ejecutar el Plan de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial a través de la Unidad de Igualdad de Género del Consejo de la Magistratura.

EJE: 1	OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	2021	2022	2023	2024	2025
EJE 1: Institucionalidad para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género.	Contar con la Unidad de Igualdad de Género	· Crear la Unidad de Igualdad de Género en el Consejo de la Magistratura.	Estudio de creación de la Unidad de Igualdad de Género.	x	x			
		· Elaborar reglamento sobre funciones que cumplirá la Unidad de Igualdad de Género.	Incorporación de la Unidad en la estructura organizacional del Consejo de la Magistratura y Reglamentar su funcionamiento.	x	x			
		· Implementar la Unidad de Igualdad de Género.	Unidad de Igualdad de Género en funcionamiento.	x	x	x	x	x

OBJETIVO.- Institucionalizar la perspectiva de género en procesos de selección, evaluación y capacitación de servidores judiciales del Órgano Judicial.

EJE: 2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	2021	2022	2023	2024	2025
EJE 2: Integración de la perspectiva e igualdad de género en el ámbito de Recursos Humanos del Órgano Judicial.	1. Transversalizar la perspectiva de género en procesos de selección y designación de servidores del Órgano Judicial.	· Fortalecer la perspectiva género y no discriminación en procesos de selección y designación en la Carrera Judicial y otros, aplicando medidas afirmativas temporales, conforme al art. 4 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CPE y art. 21 de la Ley Nº 025.	Insertar la perspectiva de género en los reglamentos. (Subsistema de ingreso).	X	X	X	X	X
	2. Evaluar la aplicación de la “perspectiva de género” a servidores judiciales.	· Desarrollar indicadores de evaluación de desempeño (que sean objetivos) sobre la aplicación del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, tomando en cuenta los acuerdos de aprobación del protocolo, Acuerdo Amistoso MZ, art. 45.2 de la Ley Nº 348 y Resolución Defensorial N°DP/ADCDH/5/2018.	Insertar indicadores de evaluación con perspectiva de género en reglamentos y/o manuales del (Subsistema de Evaluación).	X	X	X	X	X
		· Promover el reconocimiento de la labor judicial y administrativa, tomando en cuenta los resultados de la evaluación al desempeño en el parámetro sobre “perspectiva de género”.	Incorporar en el reglamento de la carrera judicial y administrativa	X	X	X	X	X
	3. Capacitar con perspectiva de género.	· Transversalizar la perspectiva de Género en el Reglamento y Manual del Subsistema de Capacitación de la Carrera Judicial, estableciendo la aplicación obligatoria del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género” y su registro de evaluación en el Escalafón del Órgano Judicial.	Insertar la perspectiva de género en reglamentos y/o manuales. (Subsistema de Capacitación).	X	X	X	X	X
		· Suscribir convenios interinstitucionales, adoptando el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, como herramienta oficial del Órgano Judicial, para la capacitación, actualización y formación post gradual de servidores jurisdiccionales y administrativos, en el marco de los acuerdos aprobados por los entes del Órgano Judicial y el Acuerdo Amistoso MZ.	Convenios Interinstitucionales.	X	X	X	X	X
		· Transversalizar la perspectiva de género en planes académicos de la Escuela de Jueces del Estado (EJE), estableciendo en la currícula y programas de estudio, el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, asimismo, incluir en sus planes y programas educativos de manera transversal la perspectiva de género y el enfoque diferencial en los planes dirigidos a la Magistratura y operadores de justicia. Y, colaborar con las facultades de Derecho a incorporar de manera transversal la perspectiva de género y el enfoque diferencial en las currículas académicas. (Vigésimo sexto Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de Iberoamérica). · Capacitar de manera presencial a autoridades judiciales del Órgano Judicial, sobre el Protocolo con perspectiva de género.	Planes y programas académicos de la Escuela de Jueces del Estado.	X	X	X	X	X

OBJETIVO.- Generar una cultura organizacional para erradicar toda prácticas basadas en sistemas patriarcales, estereotipos y discriminación al interior del Órgano Judicial y realizar seguimiento a denuncias por vulneración de derechos humanos contra servidoras y servidores judiciales y administrativos.

EJE: 3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	2021	2022	2023	2024	2025
EJE 3: Igualdad de género en la cultura organizacional del Órgano Judicial.	1. Sensibilizar, capacitar y aplicar mecanismos para mejorar el "Clima laboral" y eliminar actitudes discriminatorias al interior del Órgano Judicial.	· Generar espacios de diálogo, capacitación y sensibilización, sobre Derechos Humanos, valores, principios y enfoque de género, dirigido a funcionarios y autoridades del Órgano Judicial.	Programas de prevención capacitación y sensibilización periódica a través de cursos, conferencias, seminarios, etc. sobre temáticas que garanticen la aplicación de la perspectiva e igualdad de género, dirigido a servidores del Órgano Judicial.	x	x	x	x	x
		· Promover espacios de apoyo psicológico grupal, para liberar la tensión laboral que afecta al desempeño de los servidores judiciales.	Sesiones de apoyo psicológico dirigido a servidores del Órgano Judicial.	x	x	x	x	x
	2. Erradicar conductas patriarcales al interior del Órgano Judicial.	· Crear mecanismos de defensa y protección de los derechos de los trabajadores judiciales asegurando una adecuada contención y procesamiento en caso de violencia de sus derechos a cargo del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional.	Reglamento de atención para la defensa y protección de derechos de trabajadores judiciales.	x	x	x	x	x
		· Contar con un sistema informático de registro y seguimiento sobre el estado de denuncias vinculadas a vulneración de Derechos Humanos contra servidoras y servidores del Órgano Judicial que sean de conocimiento del Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional.	Sistema informático de registro y seguimiento.	x	x	x	x	x

OBJETIVO.- Difundir información jurisprudencial sistematizada con enfoque en Derechos Humanos y Género, datos estadísticos, estudios e investigaciones, así como rendiciones públicas de cuentas.

EJE: 4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	2021	2022	2023	2024	2025
EJE 4: Observatorio de Justicia y Género en el Órgano Judicial.	1. Utilizar enlaces nacionales e internacionales y/o sistematizar jurisprudencias con estándares más altos en Derechos Humanos y Género, así como publicar sentencias con perspectiva de género.	· Difundir jurisprudencia y/o sistematizar sobre precedentes de sentencias, autos, emitidos por entes del Órgano Judicial y Sentencias Constitucionales del Tribunal Constitucional Plurinacional, así como estándares más altos emanados del Sistema Interamericano Universal de Protección de Derechos Humanos.	Enlaces informáticos establecidos en el Observatorio de Justicia y Género	X	X	X	X	X
		· Monitorear y elaborar reportes estadísticos sobre la aplicación del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”.	Reportes estadísticos sobre aplicación del “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, publicados en el Observatorio de Género.	X	X	X	X	X
		· Difundir y publicar las sentencias ganadoras del Concurso de Sentencias con Perspectiva de Género, convocadas en el marco de la PIIG.	Sentencias ganadoras del Concurso para Juzgar con Perspectiva de Género, publicadas.	X	X	X	X	X
	2. Difundir información de datos estadísticos y recopilación de estudios e investigaciones con perspectiva de género.	· Contar con información desagregada por sexo, edad, delito, estado del proceso y otros indicadores del movimiento laboral de juzgados especializados que permitan elaborar diagnósticos, políticas y estudios investigativos.	Reportes con datos estadísticos desagregados difundidos en el Observatorio de Justicia y Género.	X	X	X	X	X
		· Elaborar y publicar estudios sobre acceso a la justicia y otros, promovidos (Gestiones ante la Cooperación Internacional, impulsado por el Consejo de la Magistratura y el Comité de Género).	Estudios de investigación promovidos por el Comité de Género.	X	X	X	X	X
		· Fomentar la producción intelectual de servidoras y servidores judiciales en temáticas de Derechos Humanos y Género, impulsado por el Comité de Género del Órgano Judicial y el Tribunal Constitucional Plurinacional a través de la Cooperación Internacional.	Publicación de producciones intelectuales de servidores del ámbito de Justicia.	X	X	X	X	X
		· Promover el intercambio de información y buenas prácticas entre jueces de Iberoamérica sobre estándares internacionales y nacionales, vinculados a la emisión de sentencias con perspectiva de género, aplicación de tratados y convenios internacionales y otros relacionados a la actividad jurisdiccional.	Programas de intercambio de información y buenas prácticas.	X	X	X	X	X
		· Elaborar Rendición Pública de Cuentas en el marco de implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial.	Presentación y socialización de Rendición Pública de Cuentas.	X	X	X	X	X
		3. Contar con una estrategia comunicacional con enfoque de género.	· Diseñar una estrategia comunicacional, con enfoque de género y acceso a la justicia. (Gestiones ante la Cooperación Internacional, impulsado por el Consejo de la Magistratura y el Comité de Género).	Estrategia comunicacional aprobada.	X	X	X	X

OBJETIVO.- Mejorar el acceso a la justicia optimizando la cobertura de servicios destinados a personas en situación de vulnerabilidad.

EJE: 5	COMPONENTE	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	2021	2022	2023	2024	2025
EJE 5: Acceso a la justicia, cobertura judicial y fiscalización a procesos de grupos vulnerables.	1. Mejorar la cobertura de juzgados y servicios especializados destinados a la atención de personas vulnerables.	- Promover la creación y especialización gradual de Juzgados que prestan atención a grupos vulnerables e impulsar la dotación de personal especializado en Violencia Hacia la Mujer, Niñez y Adolescencia en cumplimiento de normativas.	Cantidad de Juzgados y personal especializados.	x	x	x	x	x
		- Reglamentar la emisión de certificaciones de suficiencia de aptitud psicotécnica en Materia de Violencia Hacia la Mujer.	N° de certificados emitidos a jueces y personal de apoyo judicial.	x	x	x	x	x
	2. Promover diálogos sobre Justicia Indígena Originaria campesina (JIOC) e identificar, actualizar pautas de coordinación con "perspectiva de género" entre las jurisdicciones ordinaria y agroambiental con la JIOC	- Organizar espacios de diálogo y sobre pautas de coordinación con perspectiva de género con la Justicia Indígena Originaria Campesina.	N° de eventos realizados sobre Justicia Indígena Originaria Campesina.	x	x	x	x	x
	3. Incorporar y capacitar el uso de tecnologías informáticas en el área jurisdiccional del Órgano Judicial.	- Desarrollar estrategias que contemplen el uso gradual de tecnologías como mecanismo para eliminar las barreras que obstruyan o impidan que las mujeres accedan a la justicia, entre ellas, la implementación de cámaras Gesell y las videoconferencias para el intercambio de información entre operadores de justicia y las personas usuarias del servicio de justicia. (Décimo octavo: Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de Iberoamérica).	Cantidad funcionarios capacitados en N° de sistemas informáticos implementados.	x	x	x	x	x
	4. Incorporar y capacitar el uso de tecnologías informáticas en el área jurisdiccional del Órgano Judicial.	- Incorporar las tecnologías en el quehacer del sistema de justicia, para asegurar el cumplimiento de los principios de celeridad, inmediatez, no revictimización y el derecho de acceso a la información de todas las mujeres, como condición clave para el acceso efectivo a la justicia. (Sexto: Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de Iberoamérica)	Cantidad de mujeres acceden al Sistema de Registro Judicial (SIREJ), para conocer el estado de su proceso.	x	x	x	x	x
		- Sensibilizar y capacitar sobre las formas que se ejerce violencia facilitada por el empleo de las tecnologías a través de la Escuela de Jueces del Estado, para que, al momento de la judicialización de estas vulneraciones de derechos en entornos digitales y virtuales, se argumente y juzgue con perspectiva de género. (Quinta: Declaración del XVIII Encuentro de Magistradas de Iberoamérica)	Jueces capacitados para la emisión de sentencias con perspectiva de género ante casos de violencia por el empleo de tecnologías.	x	x	x	x	x
	5. Aplicar mecanismos de control y fiscalización a procesos de grupos vulnerables.	- Intensificar labores de Control y Fiscalización para verificar la celeridad y debida diligencia (cumplimiento de plazos procesales y continuidad de juicios orales, entre otros parámetros propios del ejercicio de la fiscalización) en casos de violencia hacia la mujer, niñez y adolescencia, feminicidios y la aplicación excepcional de la prisión preventiva a mujeres embarazadas.	N° de controles y fiscalizaciones a juzgados que atienden a grupos vulnerables.	x	x	x	x	x
	6. Mejorar el acceso a la información.	- Difundir información dirigida a sectores vulnerables, entre ellas a mujeres en situación de violencia.	N° de difusiones	x	x	x	x	x
	7. Gestionar la adecuación de infraestructura para resguardar derechos de menores detenidos.	- Contar con infraestructura adecuada y accesibles para la atención a grupos vulnerables que acuden a los servicios judiciales.	Cantidad de infraestructura adecuada y accesible para grupos vulnerables.	x	x	x	x	x
		- Mejorar las condiciones de equipamiento para juzgados especializados.	Cantidad de Juzgados especializados con equipamiento adecuado	x	x	x	x	x

11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PIIG

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la PIIG es indispensable contar con un sistema que permita realizar el seguimiento y evaluación de los avances de la implementación de la misma.

La Política de Igualdad de Género del Órgano Judicial, cuenta con su Plan de Implementación, que será ejecutado en el periodo 2021-2025.

La responsabilidad del cumplimiento del Plan de Implementación de la PIIG, el seguimiento y evaluación técnico, recae sobre la Dirección Nacional de Políticas de Gestión del Consejo de la Magistratura.

Para medir el cumplimiento de los ejes estratégicos de la política, se realizará la evaluación anual, desde la entrada en vigencia de la política.

12. GLOSARIO

Sistema patriarcal.- El patriarcado es la transformación de complementariedad entre los sexos a una radical asimetría que aumentó la distancia entre mujeres y hombres, impuso el poder de dominio de uno sobre el otro, llevándolos a la negación de lo que tenían de semejantes y en común su pertenencia a la humanidad.

Medida de carácter temporal.- Se entiende por medida de carácter temporal a la creación de condiciones más favorables para la mujer en relación con el hombre, son consideradas como mecanismos para la búsqueda de la equidad, pues su finalidad no es afectar el derecho del hombre a un trato igualitario, sino lograr que la mujer alcance la igualdad de condiciones frente a éste. Sin embargo, éstas medidas solo deben durar el tiempo prudencial para lograr su objetivo que sería colocar a la mujer en condiciones igualitarias.

En la Recomendación General N° 5 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, este Órgano recomienda “que los Estados Partes hagan uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o el sistema de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.

Debida diligencia.- En la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas (1993), y en otros instrumentos internacionales se adoptó el concepto de debida diligencia en relación con la violencia contra las mujeres, como criterio para evaluar si un Estado ha cumplido o no con su obligación de protección (investigar, sancionar y reparar). De acuerdo con la obligación de actuar con la debida diligencia, los Estados deben adoptar medidas positivas para impedir la violencia y proteger a la mujer, castigar a los autores de actos violentos e indemnizar a las víctimas de la violencia. ALIANZA LIBRE SIN VIOLENCIA (Elaborado por la comunidad de Derechos Humanos).

Acceso a la justicia.- Es un Derecho Humano en sí mismo y un instrumento para garantizar la tutela efectiva de todo otro derecho, que involucra tanto el deber estatal de proveer un servicio público de calidad y el derecho que cada persona justiciable puede gozar de estos servicios, sin discriminación ni dilaciones.

El servicio de calidad, es lo que esperan los ciudadanos de un servicio público es la fiabilidad del trabajo que se entrega, la competencia de los servidores públicos, la capacidad de respuesta y la puntualidad, la accesibilidad fácil y rápida a los trámites, información veraz en un lenguaje comprensible, la credibilidad y seguridad.

Enfoque diferencial.- En el marco de la jurisprudencia se ha enfatizado que el enfoque diferencial está encaminado a propiciar que personas históricamente discriminadas y de especial protección constitucional, puedan en términos de igualdad acceder, usar y disfrutar de los bienes y servicios de la sociedad²⁹.

29 integraciónsocial.gov.co

13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Declaración de Buenos Aires Argentina de las Magistradas de los Más Altos Órganos de Justicia de Iberoamérica, XIII Encuentro “Por una Justicia de Género” 30 de noviembre de 2012.

Declaración del XIV Encuentro de las Magistradas de los Más Altos Órganos de Justicia de Iberoamérica, “Por una Justicia de Género”.

Glosario de igualdad de género del Centro de Capacitación de ONU Mujeres.

Convención CEDAW. Ratificada por Bolivia mediante Decreto Supremo N° 18777 de 5 de enero de 1982, elevada a rango de Ley N° 1100 de 15 de septiembre de 1989.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Acuerdo Amistoso MZ.

Constitución Política del Estado del 07 de febrero de 2009.

Estudios sobre Unidades de Género en el Órgano Judicial 2017. Equis Justicia para las Mujeres.

Política Institucional de Igualdad de Género, Acuerdo N° 055/2015.

Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, Acuerdo 193/2016 del Consejo de la Magistratura.

Ramos, M., “Algunas consideraciones teóricas y prácticas sobre el acceso a la justicia” (En) Ahrens, H. et al. “El acceso a la justicia en América Latina: Retos y Desafíos” (Universidad para la Paz, Costa Rica, 2015), p. 57

Libro Unidades de Igualdad de Género.