

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO ORGANIZACIONAL



“Jornadas Internacionales sobre Violencia de Género”

La Plata, 6 y 7 de marzo de 2018

JAIME ARELLANO QUINTANA

Director Ejecutivo

Centro de Estudios de Justicia de las Américas



LA POLÍTICA DE GÉNERO EN EL CENTRO DE ESTUDIOS DE JUSTICIA DE LAS AMÉRICAS

ADOPTADA POR EL CONSEJO DIRECTIVO DE CEJA EL DÍA **15 DE DICIEMBRE DE 2017**



EL CENTRO DE ESTUDIOS DE JUSTICIA DE LAS AMÉRICAS

- **Objetivo de CEJA:** hacer efectivos todos aquellos derechos que tienen relación con la justicia.
- Así, pretende colaborar en:
 - Construcción de sistemas de justicia que permitan un **acceso en igualdad de condiciones** a todas las personas.
 - Que el acceso a la justicia se lleve a cabo **sin diferenciaciones** económicas, raciales, étnicas, ni de género.
- Para CEJA, la Administración de Justicia debe gestionar los conflictos **promoviendo la equidad y la igualdad material de las personas.**

ANTECEDENTES

- CEJA toma conciencia de la situación de **desventaja histórica de las mujeres.**
- Esta desigualdad también tiene su **correlato en la justicia.**

Cada día en América Latina y el Caribe, mueren **12 mujeres** por razón de feminicidio. *Fuente: CEPAL, estadísticas del 2016*



En Argentina, muere una mujer por feminicidio **cada 30 horas**



En El Salvador, muere una mujer por feminicidio **cada día**



En Brasil, muere una mujer por feminicidio **cada 6 horas**

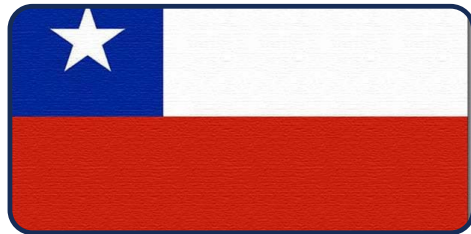
ANTECEDENTES

Subsisten desigualdades formales:



NORMATIVA LABORAL BOLIVIANA

Se **equipara a la mujer con un menor de 18 años**, prohibiéndose que trabajen durante la noche.



RÉGIMEN MATRIMONIAL EN CHILE

La mujer casada en sociedad conyugal **no administra sus propios bienes**. Lo hace el marido (salvo el patrimonio profesional de la mujer).

ANTECEDENTES INMEDIATOS DE LA POLÍTICA

- **2002: REMJA IV**, por mandato de la **CIM**, realiza una **recomendación expresa a CEJA de “incorporar la perspectiva de género”** en el cumplimiento de su misión y metas.
- Al año **2017**, dichas recomendaciones no habían sido incorporadas.



Reuniones de Ministros de Justicia u otros Ministros,
Procuradores o Fiscales Generales de las Américas



ANTECEDENTES INMEDIATOS DE LA POLÍTICA

- Por su parte, existía una exigencia transversal de *Global Affairs Canada*, de **hacer efectiva la Igualdad de Género** en el proyecto “*Mejorando el Acceso a la Justicia Civil en América Latina*”.



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada

CEJA llega a la convicción que, para dar **efectivo cumplimiento a nuestra misión y objetivos** institucionales, **se requiere la incorporación de la perspectiva de género** en toda la cultura organizacional, en los proyectos y actividad sustantiva del Centro.



FUNDAMENTOS JURÍDICOS: BASE NORMATIVA DE LA POLÍTICA, QUE LA INFORMA Y ORIENTA

Bases normativas

```
graph TD; A[Bases normativas] --> B[Reconocimiento de la universalidad de los DDHH de las mujeres]; A --> C[Universalidad, complementariedad, interdependencia e invisibilidad de los DDHH]; A --> D[Interpretaciones y Jurisprudencia de la ONU y la Corte IDH]; B --> E[Diversos instrumentos regionales e internacionales]; C --> F[Instrumentos que no tienen especial atención en el tema, se basan implícitamente en aquellos que sí lo contemplan]; D --> G[Refieren especialmente a categorías como el género, fijando su contenido y su protección, prohibiendo que sean causa de discriminación];
```

Reconocimiento de la universalidad de los DDHH de las mujeres

Diversos instrumentos regionales e internacionales

Universalidad, complementariedad, interdependencia e invisibilidad de los DDHH

Instrumentos que no tienen especial atención en el tema, se basan implícitamente en aquellos que sí lo contemplan

Interpretaciones y Jurisprudencia de la ONU y la Corte IDH

Refieren especialmente a categorías como el género, fijando su contenido y su protección, prohibiendo que sean causa de discriminación

Reconocimiento de la universalidad de los DDHH de las mujeres

Ámbito Internacional

Convención sobre los derechos políticos de la mujer de la ONU

Convención sobre la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer (CEDAW)

Preámbulo de la Declaración Universal de DDHH de la ONU

Principios de Yogyakarta

Ámbito Regional

Convención de Belem do Pará

Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia

FUNDAMENTOS POLÍTICOS

Aquellos que, de conformidad con los objetivos de las instituciones, contienen **hojas de ruta con la finalidad de promover actuaciones que redunden en la promoción y garantía de los DDHH y de la igualdad de género**

Programa Interamericano sobre la Promoción de los DDHH de la mujer y la equidad e igualdad de género (PIA, 2000)

Planes Estratégicos de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) 2011-2016 y 2016-2021

Estrategia de Montevideo

Con esta política CEJA da cumplimiento a los mandatos de la OEA, representada por su Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)

IGUALDAD REAL COMO FUNDAMENTO Y FINALIDAD

CEJA
SE BASA EN
EL VALOR
DE LA
IGUALDAD
PARA
IMPULSAR Y
LLEVAR A
CABO ESTA
POLÍTICA

Desde el género, la igualdad implica **no ser considerado, ni por debajo, ni por encima del otro.**

UNESCO: “La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades **no dependan del sexo con el que nacieron**”.

Este fundamento aplica para **todas aquellas personas** que, por su orientación sexual, su autodefinición de género o su negativa a identificarse con un género, o por tratarse de personas intersexuales, **ven menoscabados sus derechos.**

IGUALDAD REAL COMO FUNDAMENTO Y FINALIDAD

CONTRIBUIR
A LA
IGUALDAD
DE GÉNERO
ES LA
FINALIDAD
ÚLTIMA
DE ESTA
POLÍTICA

“La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades **tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres**”.

Los organismos internacionales deben impulsar, y los Estados tienen como misión garantizar, que **no solo exista igualdad formal en la ley, sino que también, y aún más determinante, en la aplicación de la misma.**

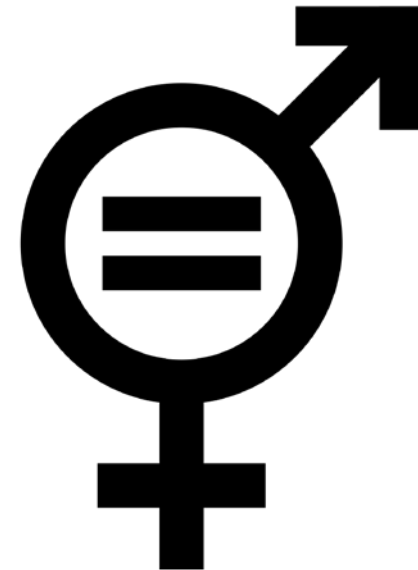
Con esta concepción podremos **potenciar el desarrollo de las democracias contemporáneas.** En nuestro caso, a través de sus **sistemas de justicia**, que son los **encargados de dar efectividad a los derechos humanos y a las libertades fundamentales.**

OBJETIVO FINAL DE LA POLÍTICA

Aumentar la Igualdad de Género en los Sistemas de Justicia de la región.

Todos los objetivos y actuaciones de la política:

- Tienen como meta *contribuir a la Igualdad de Género en los Sistemas de Justicia.*
- Esto, con miras a que la igualdad se haga efectiva, aumente su operatividad, *y se inserte en la esencia de la función pública de administración de justicia.*



RESULTADOS ESPERADOS

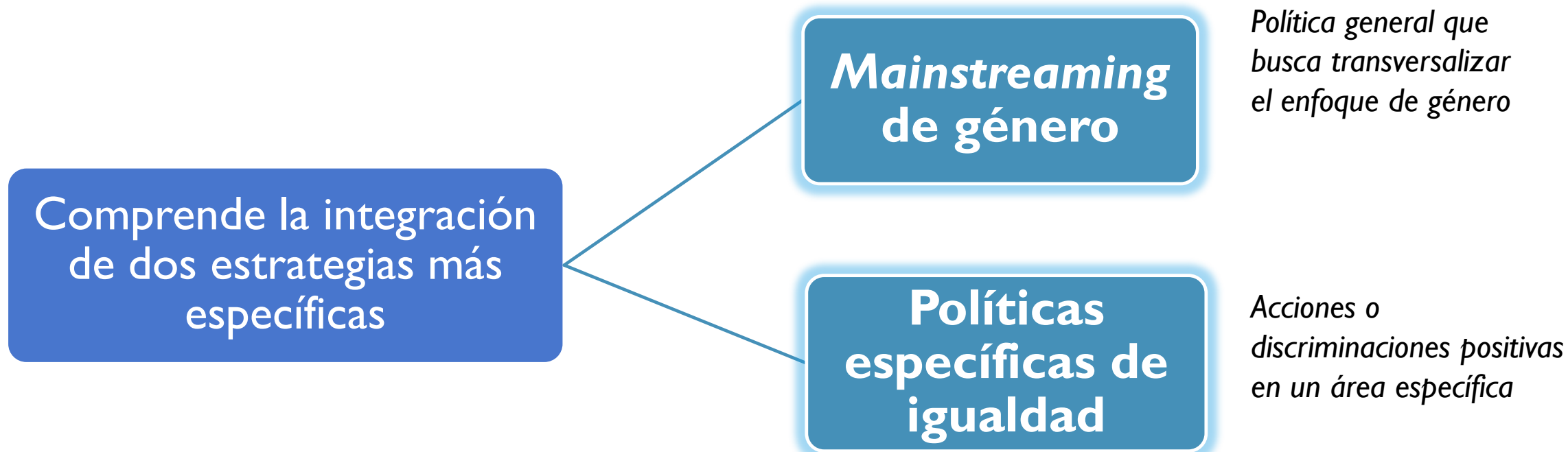
Que sea instalada **la práctica en los y las profesionales del CEJA**, de incorporar la **perspectiva de género** en sus **procesos de trabajo**, en el cumplimiento de sus **fines y metas** en la región.

Que se vea fortalecida la **posición de CEJA** como un **organismo técnico de la OEA**, que realiza sus actuaciones **con perspectiva de género**, en el desarrollo del acceso a la justicia en la región.

Que **los y las operadoras de justicia** de la región **mejoren su desempeño**, con **enfoque de género**, en el reconocimiento, garantía y protección de los **derechos de mujeres y hombres**.

Para llevar a cabo estos objetivos, el CEJA ha adoptado lo que se conoce como:

Estrategia dual.



MAINSTREAMING DE GÉNERO

Política activa y visible de incorporación de la perspectiva de género en el seguimiento y evaluación de todos los programas y políticas de un gobierno, institución pública o privada, ONGs, u organismo internacional.



**Consejo
Económico y
Social de las
Naciones
Unidas**

The diagram consists of a light blue circle on the left containing the text 'Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas'. A dark blue arrow points from the right side of the circle to the right, where a block of text is located. The text is a quote in black and red, followed by '(ECOSOC 1997)'.

“Proceso de **valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres** cualquier acción que se planifique, de manera tal 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, **de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad**”
(ECOSOC 1997)

**Plan de
Acción de la
OIT sobre
Igualdad de
Género**



La transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un componente femenino o un componente de igualdad de género.

“SIGNIFICA INCORPORAR LA EXPERIENCIA, EL CONOCIMIENTO Y LOS INTERESES DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES”.

Ejemplo de algunas acciones concretas en CEJA:

- Talleres de sensibilización en materia de género a todo el staff permanente de CEJA
- Taller de capacitación específico sobre cómo incorporar la perspectiva de género
- Exigir en consultorías los siguientes requisitos:
 - Evitar el uso de lenguaje o imágenes sexistas, y no utilizar estereotipos de género.
 - En el marco de su consultoría preguntarse: **¿el producto puede impactar de manera distinta a hombres y mujeres?** En caso de que la respuesta sea afirmativa: **¿En qué sentido? ¿Qué medidas podría adoptar para que ese impacto no afecte más a un género o a otro?**
 - Recomendar que, en la medida de lo posible, siempre se desarrollen contenidos, herramientas, o destrezas **diferenciadas para las diversas necesidades de hombres y de mujeres.**

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

Se trata de **acciones positivas o discriminaciones positivas**, que tienen por **objetivo corregir las discriminaciones** que tienen su causa en el sistema social o prácticas sociales.

- **Abarcan áreas o situaciones determinadas**, pero no afectan al proceso político en su conjunto
- Las políticas específicas son necesarias sobre todo en aquellas **áreas en las que existen discriminaciones que se deben eliminar**.

Ejemplos:

Aumentar el número de mujeres en aquellas áreas de CEJA donde hay brechas de género (por ejemplo, el Consejo Directivo).

Establecer como requisito que al menos un 40% de las consultorías y los cursos de capacitación, sean realizadas o impartidos por mujeres. Lo propio con exposiciones en seminarios y eventos.

Priorizar la realización de estudios específicos en materia de género y justicia

PLAN ESTRATÉGICO

La política expresada se ejecutará de conformidad con el

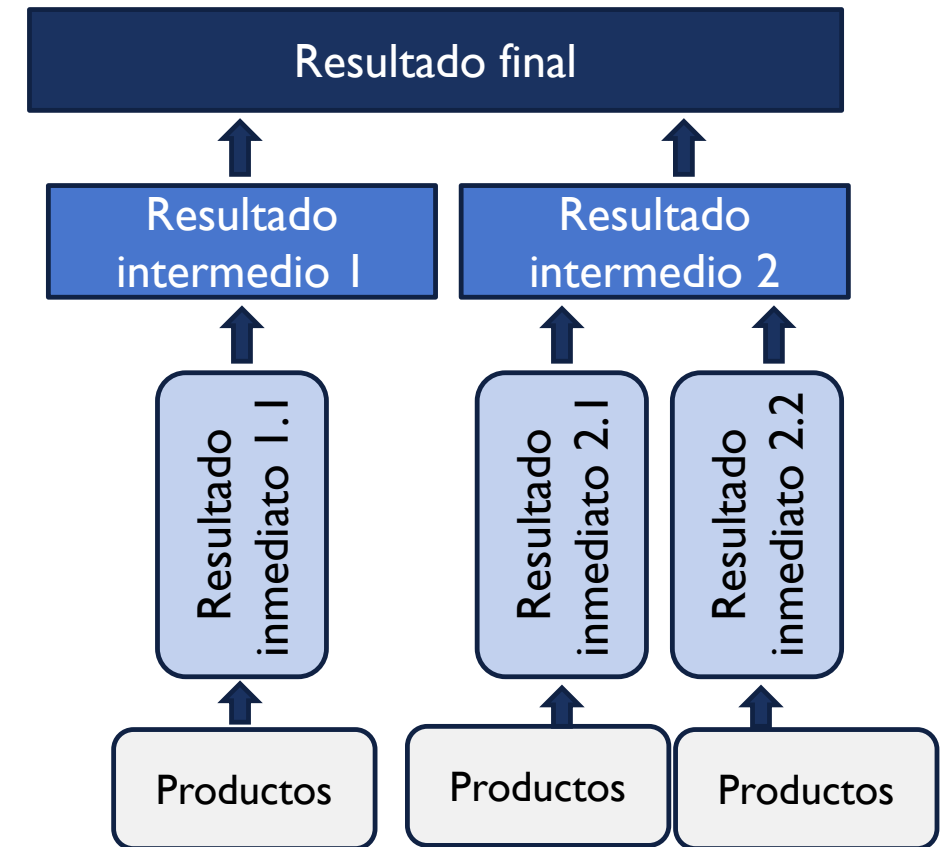
Plan Estratégico de Igualdad de Género Institucional

Este plan se ha formulado bajo las metodologías de **la Gestión por Resultados (GpR)** y el **Enfoque de Marco Lógico (EML)**.

Se hace operativa la estrategia dual por un primer período de **4 años**.

GESTIÓN POR RESULTADOS Y MARCO LÓGICO

- La característica de esta metodología radica en que su **monitoreo y evaluación no se centra en la consecución de actividades, sino en la de resultados esperados.**
- Esta metodología comparte fundamentos teóricos con la estructura del **Modelo de Marco Lógico**. Este entiende que debe existir una conexión fundada, lógica y explícita entre los resultados esperados, los productos propuestos y las actividades a desarrollar.
- Así, son el conjunto de **actividades** específicas las que permiten la realización de un **producto**. Y es un conjunto de **productos** los que consiguen los **resultados**. A su vez, estos **resultados** se desagregan entre resultados de alcance **inmediato, intermedio y final**.



Modelo de Marco Lógico

Resultado final 1000

Incrementada la igualdad de género en los sistemas de justicia de la región

Resultado intermedio 1100

Instalada la práctica de los actores y actrices ordinarias del CEJA de incorporar la perspectiva de género en sus procesos de trabajo, cumplimiento de fines y metas en la región.

Resultado intermedio 1200

Fortalecida la posición del CEJA como organismo técnico de la OEA que realiza sus actuaciones con perspectiva de género en el desarrollo del Acceso a la Justicia en la región.

Resultado intermedio 1300

Mejorado el desempeño con enfoque de género de los y las operadoras de justicia en el reconocimiento, garantía y protección de los derechos de mujeres y hombres en la región

1110

Optimizadas las competencias de los y las integrantes del equipo permanente y directivo del CEJA para incorporar la perspectiva de género al interior del organismo.

1120

Incrementada la participación de las mujeres en los niveles y áreas en que existen brechas de género dentro del CEJA

1130

Mejorado los conocimientos y habilidades de los integrantes del equipo permanente del CEJA para la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de justicia

1210

Optimizada la imagen corporativa del CEJA como organismo que aplica el enfoque de derechos con perspectiva de género en su misión y funciones, tanto en los sistemas de justicia como en las redes de las y los operadores de justicia, de mujeres, feministas, de diversidad sexual y género, espacios académicos y organismos internacionales de la región.

1310

Aumentada la motivación de las y los consultores, y de capacitadores y capacitadoras externas de CEJA, para incorporar la perspectiva de género en los estudios, investigaciones y distintos tipos de capacitación realizadas o contratadas por CEJA.

1320

Aumentadas las competencias de los y las operadoras de justicia en la incorporación de la perspectiva de género en el Acceso a la Justicia y tratamiento de temas específicos de justicia y género en la región

1330

Incrementada la disposición de las instituciones de los sistemas de justicia de la región para incorporar la perspectiva de género

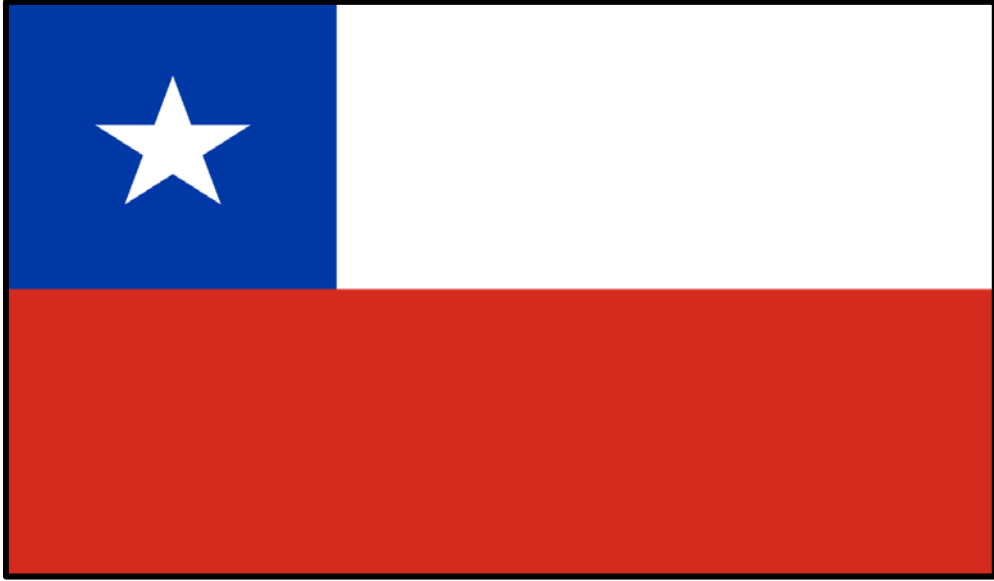
BREVES NOTAS DE OTRAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LOS PODERES JUDICIALES

UNA TENDENCIA LATINOAMERICANA



PANORAMA REGIONAL DE PAÍSES QUE CUENTAN CON UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO A MARZO DE 2018

PAÍS	AÑO DE APROBACIÓN	POLÍTICA
Chile	2018	Política de Igualdad de Género y no Discriminación del Poder Judicial de Chile (02 de febrero de 2018)
Colombia	2012	Acuerdo por el cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial (Acuerdo PSAA08- 4552 de 2008). Acuerdo por el cual se aclara el Acuerdo No. PSAA12-9721 de 2012 sobre la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la Rama Judicial y en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad (Acuerdo PSAA12-9743 de 2012)
Costa Rica	2005	Política de Igualdad de Género del Poder Judicial de Costa Rica (Corte Plena el año 2005 y modificada la palabra equidad por igualdad por Corte Plena el año 2013)
El Salvador	2011	Política Institucional de Equidad de Género, elaborado por la Unidad de Género
Nicaragua	2016	Política de Género, aprobada por la Comisión de Género de la Corte Suprema (2010)
Panamá	2009	Política Institucional de Acceso a la Justicia y Género del Órgano Judicial (Acuerdo 626 del año 2009)
Paraguay	2010	Política Institucional de Transversalidad de Género del Poder Judicial de Paraguay (Acordada 657 del año 2010)



CHILE

CHILE

- Adoptada el **02 de febrero de 2018**.
- Consecuencia de la primera iniciativa del Poder Judicial en esta materia: el 2 de febrero de 2015 la Corte Suprema había aprobado una propuesta de trabajo presentada por la Ministra encargada de los asuntos de género, que contemplaba varias acciones a corto y mediano plazo, ***destinadas a incorporar la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial***.
- El organismo a cargo de promover la implementación de esta política y evaluar y monitorear el cumplimiento de sus objetivos, es la **Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación**, aprobada por el Pleno de la Corte Suprema en 2016 y que comenzó a prestar funciones en **julio del 2017**.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE CHILE

- Se propone a través de medidas políticas, programas y acciones, **transformar la cultura institucional y social para erradicar las desigualdades que se dan por motivos de género**, a partir de un abordaje integral que considera dos ámbitos: uno interno y otro externo.

ÁMBITO INTERNO

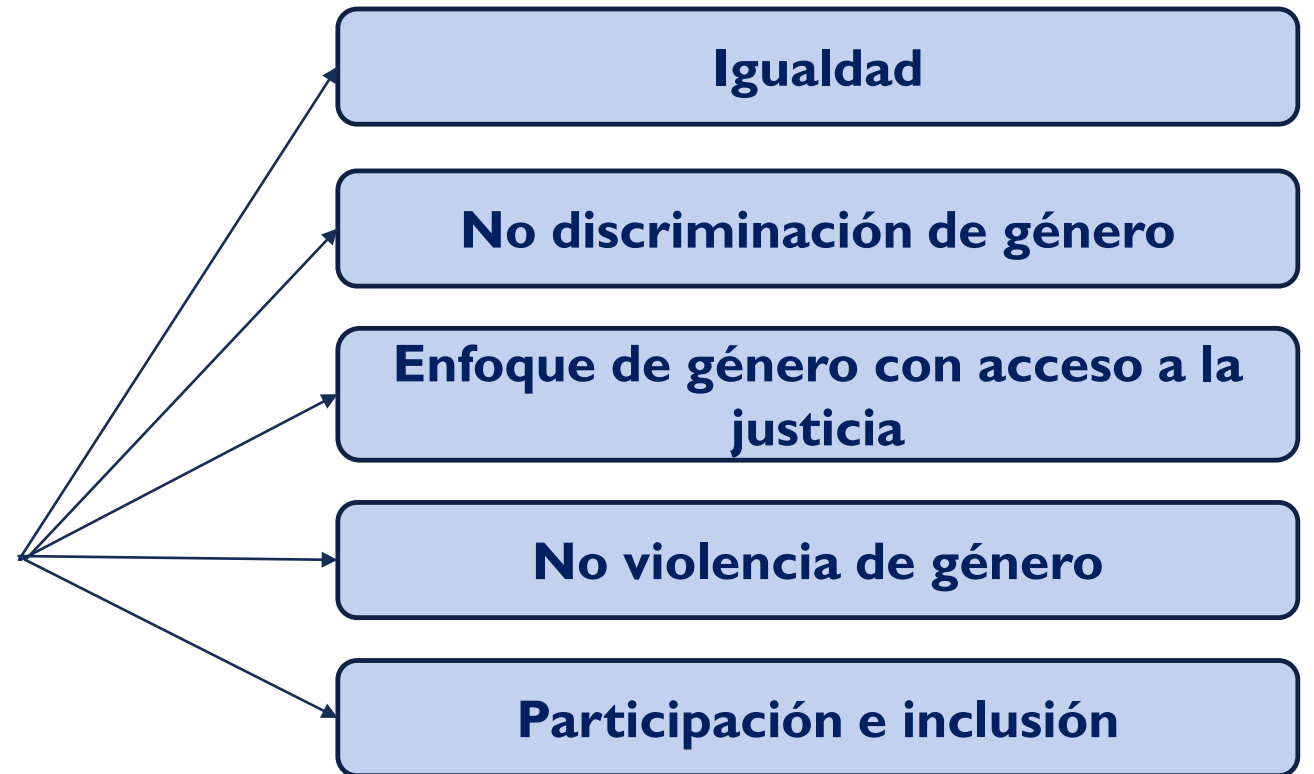
Engloba todas aquellas acciones tendientes a promover el disfrute de **espacios de trabajo** igualitarios y libres de violencia y discriminación para quienes integran el **Poder Judicial**

ÁMBITO EXTERNO

Tiene que ver con la **administración de justicia en sí**, e implica el desarrollo de políticas y acciones orientadas a **garantizar la igualdad y la no discriminación de todas las personas en el acceso a la justicia.**

CHILE

- **Destinatarios:** integrantes del Poder Judicial, atendiendo al ámbito interno, y los usuarios y usuarias del sistema de justicia, en cuanto al externo.
- **5 principios rectores de la política:**



CHILE

- **FINALIDAD:** garantizar la igualdad de género y la no discriminación en todo el quehacer del Poder Judicial.
- **PROPÓSITO:** promover la incorporación de la igualdad de género y la no discriminación en la atención de usuarios y usuarias y en el ejercicio de la **labor jurisdiccional**, con miras a garantizar un efectivo acceso a la justicia a toda la población, así como el establecimiento de relaciones igualitarias entre quienes integran este Poder del Estado.

CHILE

EJES ESTRATÉGICOS

NO DISCRIMINACIÓN
DE GÉNERO

ENFOQUE DE GÉNERO
EN EL ACCESO A LA
JUSTICIA

NO VIOLENCIA DE
GÉNERO

CAPACITACIÓN

Los cuatro ejes
estratégicos
surgieron
principalmente de
las expectativas y
propuestas de
quienes participaron
en el proceso de
diseño participativo
de la Política



COSTA RICA

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL DE COSTA RICA

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

Meta de la Política de Igualdad de Género

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

Áreas estratégicas para la ejecución de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial de Costa Rica

Las acciones propuestas serán desarrolladas en 3 ámbitos:

- **Jurisdiccional**
- **Administrativo**
- **Auxiliar de justicia**
 - *Ministerio Público*
 - *Defensa pública*
 - *Organismo de Investigación Judicial*

Capacitación y sensibilización continua

Información y divulgación

Coordinación

Asistencia técnica

Investigación

Seguimiento y evaluación



NICARAGUA

VALORES DE LA POLÍTICA

Igualdad

Multietnicidad

Transversalización

Corresponsabilidad

Vitalización

Inclusividad

Sostenibilidad

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA 2016 - 2020

Objetivo general o finalidad

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

Objetivo específico

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

RESULTADOS ESPERADOS

1. Fortalecido el proceso de transformación de la cultura y clima organizacional de las instancias del Poder Judicial que facilite y fortalezca las funciones jurisdiccionales, las funciones administrativas, las condiciones laborales y la prestación de los servicios, aplicando la perspectiva de género.
2. Fortalecido el personal judicial y administrativo asegurando capacidades y recursos, para brindar un servicio con calidad, calidez, de respeto y tutela los derechos de mujeres y hombres sin discriminación alguna.
3. Diseñada e implementada una política de información, divulgación y comunicación con perspectiva de género.
4. Diseñada e implementada una política de información, divulgación y comunicación con perspectiva de género.