

Acta de Corte Plena Nº 034 - 2005

Artículo XIV

Buscar en el acta actual

Fecha: 07 de Noviembre del 2005

ARTÍCULO XIV

La máster Milagro Rojas Espinoza, Coordinadora de la Secretaría Técnica de Género, mediante oficio # 1030-STG-05, del 8 de agosto último, transcribe el acuerdo tomado por la Comisión de Género, en la sesión del 6 de julio del año en curso, artículo V, en que se dispuso remitir a esta Corte para su estudio y posible aprobación, la "Propuesta de Política de Equidad de Género en el Poder Judicial".

La referida propuesta literalmente dice:

"Declaración de la Política de Equidad de Género

"Equidad de género: una política, un compromiso, una práctica"

Considerando que:

1 Existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos tanto a nivel nacional como internacional que tutela entre otros, los derechos de igualdad sin discriminación de ninguna índole, de protección de la ley, de acceso a una justicia pronta y cumplida, y de un debido proceso; principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y La Constitución Política de Costa Rica.

2 Los estados que suscribieron y ratificaron la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, entre los cuales se encuentra nuestro país, adquirieron el compromiso de establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los de los hombres y de garantizar por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación, así como adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

3 En la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) se establece como uno de sus objetivos estratégicos "garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica". Y, entre otras medidas se insta a los países a revisar las leyes nacionales y las prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, revocar aquellas leyes que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo por género en la administración de justicia.

4 En la VI Cumbre Iberoamericana, celebrado en España en el 2001, los presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, adoptaron el Estatuto de Juez Iberoamericano, contemplando los principios de Equidad y de no Discriminación.

5 La Defensoría de los Habitantes (Informe 1999 - 2000) señala algunos problemas específicos en relación el tema de las pensiones alimentarias, tales como: Diversidad de criterios en la interpretación y aplicación de las normas de la Ley por parte del Poder Judicial; Necesidad de una mayor diligencia en la aplicación y trámite de la ley; Limitación de recursos para la atención de las pensiones alimentarias; Órdenes de apremio mal confeccionadas, lo que provoca que las personas no puedan ser detenidas; Escasa visita de las y los defensores públicos a las personas privadas de libertad por orden de apremio; Falta de recursos en el Ministerio de Seguridad Pública y en la Defensa Pública; Problemas de Coordinación Interinstitucional", que deben ser abordadas de manera oportuna por el Poder Judicial.

6 Como resultado del primer Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe Por una Justicia de Género, celebrado en Costa Rica en el 2001, se acordó: "Promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de la justicia" y solicitar que se incorpore en los programas de modernización y reforma de los poderes judiciales

como elemento indispensable de su ejecución. En seguimiento a las recomendaciones de este encuentro, por acuerdo de la Corte Plena del 2 de abril del 2001, se creó la Comisión de Género de la Corte Suprema de Justicia, integrada por tres magistradas y tres magistrados, con el fin de "... diseñar una política integral que homogenice la perspectiva de género en el Poder Judicial y articule los servicios existentes para la atención de violaciones a derechos derivados de la condición de género de las personas..." Este proceso fue incorporado en la segunda etapa del Programa Modernización de la Administración de Justicia (Contrato Préstamo 1377 OC-CR), Poder Judicial - BID.

7 El Poder Judicial realizó un diagnóstico institucional (2001) en el cual identificaron las desigualdades existentes, las necesidades y las líneas de acción a seguir. Dicho documento de diagnóstico constituye una base fundamental de esta política ya que plantea y orienta las medidas a tomar en cuanto a divulgación de información; capacitación; y acciones en los distintos ámbitos de la institución.

8 En el proceso de planificación estratégica impulsado dentro del Poder Judicial (1997) se identificó como problema central de la administración de justicia, la insatisfacción de los y las usuarias con el servicio que se les brinda; problema que se manifiesta entre otras formas, en la lentitud de los procedimientos, dificultades de acceso de las y los usuarios a la justicia, mala atención, falta de información precisa al público y mala calidad de las resoluciones judiciales.

9 Durante la realización del V Encuentro de Magistradas de las Américas y el Caribe denominado "Por una Justicia de Género" celebrado en San Salvador, El Salvador en el año 2005 se emitió una declaración que impulsa una serie de acciones para transversar la perspectiva de género en la administración de justicia.

10 Para la solución de estos problemas entre otros, el Poder Judicial ha venido impulsando un proceso de reforma con el objetivo de lograr una justicia más accesible, equitativa, previsible y eficiente, para lo cual se ha desarrollado el Programa de Modernización de la Administración de Justicia, con el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo, BID.

11 El Poder Judicial tiene como mandato constitucional la administración de la justicia en forma pronta y cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.

Reconociendo que:

12 Existe una realidad social señalada por instituciones nacionales y organismos internacionales, que refleja la desigualdad económica, jurídica, política, ideológica, moral, psicológica, sexual y corporal que se vive entre mujeres y hombres.

13 La interpretación de la igualdad como principio normativo y como derecho debe sustentarse en el principio ético de la justicia. Desde este punto de vista la igualdad formal no refleja la condición y las oportunidades de las mujeres en relación con los hombres y por tanto su aplicación rígida podría conducir a resoluciones injustas.

14 Aplicar la igualdad formal entre mujeres y hombres sin tomar en cuenta el principio de equidad, deviene en trato discriminatorio, injusto e inequitativo.

15 La creencia de la igualdad formal entre los géneros, se derrumba ante la evidencia de las brechas existentes entre ellos. Estas desigualdades atentan contra la justicia, la ética y los derechos humanos.

16 El reconocer las diferencias no conlleva a la desigualdad jurídica; por el contrario estas diferencias deben ser reconocidas para propiciar una igualdad real. La igualdad ante la ley significa la posibilidad de un trato diferenciado, cuando las circunstancias sean diferentes, es decir cuando las personas estén desigualmente situadas.

17 El principio de equidad impulsa a los y las juezas, así como a todos y todas las operadoras jurídicas a tomar en cuenta con criterios de equidad, el trasfondo humano de los conflictos, a considerar las condiciones personales, familiares y sociales en cada uno de los casos y sus consecuencias.

18 Se asume en su totalidad los principios enunciados en el Código de Ética de la justicia como un servicio público; la independencia judicial; apertura del Poder Judicial a la sociedad (transparencia); mejoramiento de la administración de justicia; el acceso efectivo a las instancias judiciales; así como los deberes de capacitación judicial, reserva, e imparcialidad.

19 Se incorporen en el Código de Ética los principios de equidad de género y de no discriminación. El primero apela a que para lograr establecer en la sociedad una verdadera igualdad, se requiere tratar a cada cual según sus particulares circunstancias, es necesario tomar en cuenta las diferencias reales, el contexto social en que las relaciones se dan y las condiciones culturales. El segundo, plantea que los y las servidoras del Poder Judicial no podrán hacer discriminación alguna de género, ni de ninguna naturaleza, expresa o explícita, que menoscabe los derechos e intereses legítimos de las personas. Según establece la CEDAW, se entiende por discriminación, desde el punto de vista de la igualdad entre los géneros, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, estado civil o cualquier otra condición, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos o fundamentales en cualquier esfera del quehacer humano.

20 El Poder Judicial debe institucionalizar y oficializar de forma efectiva una Política de Equidad de Género y de trato no

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

Por tanto se compromete a:

1. Adoptar una Política de Equidad de Género que de manera transversal, prioritaria y sustantiva incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial. El objetivo de la misma será garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y en el funcionamiento interno del Poder Judicial.
2. Integrar esta política a la misión, la visión y los objetivos institucionales así como en los procesos de planificación estratégica y en planes anuales operativos.
3. Incorporar los principios de equidad de género y el de no discriminación en el Código de Ética Judicial. Y, que sean pilares en el trato a usuarios y usuarias.
4. Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Judicial.
5. Asegurar los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como la creación de órganos, métodos y procedimientos adecuados para implementar esta política e incorporando criterios de descentralización para que se haga efectiva en todos los circuitos judiciales del país.
6. Garantizar el seguimiento y monitoreo de la política de género creando los mecanismos que sean necesarios para lograr la coordinación entre los tres ámbitos de la administración judicial responsables de su aplicación, con la Comisión de Género y la Secretaría Técnica de Género, encargadas de velar por su estricto cumplimiento.
7. Incluir e implementar las acciones afirmativas que requiera el plan de acción con el fin de eliminar las desigualdades existentes entre los y las servidoras judiciales.
8. Transversar la perspectiva de género y el principio de no discriminación de ninguna índole en los derechos de servidores y servidoras judiciales, como por ejemplo en los criterios establecidos para los puntajes de la carrera judicial, acceso a los puestos, incentivos, y capacitación. Acorde con los lineamientos adoptados en los talleres de reforma.
9. Dar a conocer de manera inmediata la Política de Equidad de Género en todos los ámbitos y niveles del Poder Judicial, utilizando los medios de difusión más apropiados para este fin, así como ofrecer de manera sistematizada la capacitación y sensibilización requerida con el objetivo de lograr un cambio de actitud en la cultura institucional.
10. Incluir en la estrategia de comunicación la divulgación de la Política tanto en el ámbito interno como externo del Poder Judicial, indicando que cualquier incumplimiento y no aplicación debe comunicarse en la oficina de Inspección Judicial.
11. Garantizar la prestación de servicios a partir de criterios de eficiencia, agilidad y accesibilidad acordes con las demandas y necesidades de mujeres y hombres, que tomen en cuenta sus características específicas, y elimine todas aquellas prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio por razones de género o de cualquier otra naturaleza.
12. Apoyar a la Comisión de Género, la Secretaría Técnica de Género y a los Comités de Género locales en la coordinación, el desarrollo, la promoción, la ejecución, la evaluación y el seguimiento de esta política, para lograr alcanzar a corto, mediano y largo plazo las metas propuestas y erradicar así las desigualdades y discriminaciones por género en todos los ámbitos de la administración judicial.

Líneas generales del Plan de Acción

Equidad de género: un eje de la modernización

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

Meta de la Política de Equidad de Género del Poder Judicial

Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la no discriminación de género en todas las esferas del Poder

Judicial, en la prestación del servicio público de administración de justicia y en su funcionamiento interno.

Líneas de acción de la política

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

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

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

1. Capacitación y sensibilización en materia de equidad de género, de manera continua y sistemática a todos los y las servidoras del Poder Judicial sin excepción.
2. Información y divulgación, dirigida a todo el personal, así como a los y las usuarias, considerando los medios internos y locales con que se cuentan.
3. Coordinación, tanto en el ámbito interno como externo del Poder Judicial.
4. Asistencia técnica, a la Comisión de Género, a todos los departamentos del Poder Judicial a nivel nacional, a los Comités de Género y a los y las servidoras que lo soliciten.
5. Investigación, con el fin de generar conocimiento.
6. Seguimiento y evaluación, como mecanismos de mejora y de verificación de logros de la política, y de identificación de obstáculos que impiden su implementación.

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

1. En el Ámbito Jurisdiccional

1. En el conocimiento de los casos, jueces y juezas procurarán promover y proteger del disfrute pleno y amplio de los derechos humanos en condiciones de equidad y sin ningún tipo de discriminación en cuanto a etnia, sexo, género, religión, orientación sexual, opiniones políticas o de otra índole, nacionalidad, condición socioeconómica u otra condición.
2. En su labor de interpretación de los aspectos jurídicos, jueces y juezas, ya sea de manera amplia o restrictiva y de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico nacional e internacional y en los principios generales del derecho, deberán tomar en consideración la desigual condición entre las personas para eliminar todo sesgo de género que produzca un efecto o resultado discriminatorio en todas las esferas o materias jurídicas.
3. Jueces y juezas deberán aplicar las Convenciones ratificadas en todos los casos. Por ejemplo, cuando medie una situación de violencia contra las mujeres, incorporarán en sus resoluciones los principios y disposiciones de la Convención interamericana para la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará.
4. En su labor de análisis y valoración jurídica, los jueces y juezas se abstendrán de hacer valoraciones basadas en consideraciones de tipo cultural o ideológico, que establezcan distinciones o jerarquizaciones de género, que produzcan efectos o resultados discriminatorios y subordinantes.
5. Para garantizar el precepto constitucional de justicia pronta y cumplida, las juezas y jueces deberán considerar prioritarios los casos en los cuales se expresa la desigualdad entre géneros, tales como situaciones de violencia intrafamiliar, de género, pensiones alimentarias, hostigamiento sexual, paternidad responsable y otras.
6. En la fase de ejecución de las sentencias, velarán porque en la aplicación de las resoluciones no se produzcan efectos adversos basados en distinciones de género que menoscaben el disfrute de los derechos o acciones logradas en el fallo.
7. Todas las sentencias y otras resoluciones emitidas deberán tener un lenguaje género inclusivo.
8. En toda Comisión que la Corte Suprema de Justicia designe con la finalidad de elaborar alguna propuesta de ley o reforma legal, deberá ser considerada la participación una persona con estudios o experiencia en materia de género, de modo que pueda incorporar la perspectiva de género.

2. En el Ámbito Administrativo

a) Aspectos generales

1 El Consejo Superior y la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial deben impulsar el mejoramiento y fortalecimiento de los mecanismos administrativos y jurisdiccionales existentes para lograr la accesibilidad a la justicia a usuarias y usuarios sin discriminaciones de género, tales como la Contraloría de Servicios, el Departamento de Personal, el Departamento de Planificación, la Inspección Judicial, la Defensa Pública y la Oficina de Atención a la Víctima.

2 El Consejo Superior y la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial deben procurar el establecimiento y fortalecimiento de programas de asistencia jurídica a mujeres y hombres según sus necesidades, tales como la Oficina de Atención a la Víctima del Ministerio Público, la Fiscalía de Violencia Doméstica y Delitos Sexuales, la especialización de los juzgados de violencia doméstica.

3 El Consejo Superior y la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial deben tomar las medidas necesarias para garantizar el acceso a la justicia de mujeres y hombres considerando sus condiciones y necesidades particulares, como analfabetas, migrantes, discapacitadas, indígenas y personas que no hablan el idioma español.

b) Planificación, Seguimiento, Evaluación y Presupuesto

El Departamento de Planificación deberá promover la incorporación de las acciones derivadas del cumplimiento de la Política de Género en el plan estratégico, en los planes anuales operativos de las oficinas y despachos del Poder Judicial y, será el responsable de que esta disposición se cumpla a través de un efectivo seguimiento.

El Departamento de Planificación junto con la Secretaría Técnica de Género, desarrollarán un sistema de indicadores para medir el avance de la implementación de la Política de Género.

El Departamento de Planificación con asistencia técnica de la Secretaría Técnica de Género realizará una evaluación anual de los planes y programas de las oficinas y despachos judiciales, para determinar el logro o grado de avance de los resultados esperados en materia de género.

El Departamento de Planificación deberá asegurarse que las acciones de equidad de género previstas en los planes y programas de todas las oficinas y despachos judiciales tengan el respectivo contenido económico en el presupuesto anual del Poder Judicial.

c) Investigación

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

d) Capacitación

2 La Escuela Judicial en coordinación con la Secretaría Técnica de Género, elaborará los planes de capacitación permanente en género para todo el personal, en todos los ámbitos y niveles del Poder Judicial.

3 La Escuela Judicial deberá incorporar en sus cursos y planes de capacitación, la perspectiva de género de manera específica y transversal en todo su quehacer.

e) Información y divulgación

El Departamento de Protocolo y Relaciones Públicas del Poder Judicial llevará a cabo programas de información y divulgación a usuarios y usuarias sobre el acceso a la administración de justicia en condiciones de equidad y sobre las instancias y respecto a mecanismos a su disposición para efectuar los reclamos correspondientes en caso de considerarse afectados. De igual forma, divulgará a lo interno del Poder Judicial la política de equidad de género utilizando los medios más idóneos.

El Departamento de Relaciones Públicas en coordinación con la Comisión de Género y la Secretaría de Género divulgará los logros alcanzados en materia de equidad de género así como artículos y resoluciones de interés.

f) Recursos Humanos

4 Todas las instancias del Poder Judicial deben garantizar el mismo derecho a mujeres y hombres a optar por puestos de judicatura a ser jueces y juezas, el acceso a todos los puestos de la administración de justicia, y a la carrera judicial sin discriminaciones de género.

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

3. En el Ámbito Auxiliar Jurisdiccional

a) Ministerio Público

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

b) Defensa Pública

1 En todos los casos en que una mujer sea imputada de un delito, como consecuencia de una situación de violencia en la esfera pública o privada, las y los defensores públicos deberán incorporar en su estrategia de defensa, los principios y disposiciones de la Convención interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer y la Convención de Belem do Pará.

2 La Corte Suprema deberá generar las condiciones necesarias para fortalecer el servicio que la Defensa Pública ofrece a las personas demandantes de alimentos, con el fin de garantizar el ejercicio real del derecho a alimentos por parte de quienes lo necesitan.

3 Con el fin de evitar el conflicto de intereses y la dualidad institucional que conlleva la atención de ambas partes, orientará a él o la usuaria para que reciba asesoría jurídica gratuita en los Consultorios Jurídicos.

c) Organismo de Investigación Judicial

4 Cuando como consecuencia de una denuncia por violencia y/o delito sexual contra una persona, se requiera de un examen médico forense, el o la ofendida podrá hacerse acompañar por alguien de su elección mientras se realice.

5 El personal técnico y profesional del Departamento de Medicina Legal Forense que lleva a cabo las valoraciones médicas y psicológicas, deberá incorporar criterios de género en el momento de la valoración así como en el informe correspondiente.

4. Relaciones interinstitucionales

a) Con el Instituto Nacional de las Mujeres

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

b) Con la Defensoría de los Habitantes

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

c) Con el Patronato Nacional de la Infancia

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

d) Red interinstitucional

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

III. Estrategias de Implementación

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

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

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

Líneas de acción	Acciones generales	
COORDINACIÓN	Coordinación estratégica con la Comisión de Género para la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción de la Política de Equidad de Género.	
	Coordinación con los ámbitos responsables de incluir la perspectiva de género dentro de las acciones institucionales, considerando las relaciones laborales dentro del Poder Judicial.	
	Coordinación con otras instituciones estatales, así como con organizaciones de la sociedad civil que desarrollan programas o proyectos dirigidos a mejorar el acceso a la justicia sin discriminaciones de género.	
	Coordinación y apoyo a la conformación de Comités Locales de Género en los distintos circuitos judiciales.	
	Coordinar y establecer un diálogo permanente con los diversos equipos interdisciplinarios, Asociación de Juezas, Asociación Nacional de Empleados/as Judiciales, Comisión de Rescate de Valores y otras de la Institución.	
CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Desarrollo de estrategias de sensibilización y capacitación en género para el personal de la institución de manera continua y sistemática.	
	Participación en el diseño y ejecución de planes, materiales de capacitación y en la transversación de la perspectiva de género.	
	Participación en la evaluación de procesos de sensibilización y capacitación.	
ASISTENCIA TÉCNICA, INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN	Asistencia técnica en la formulación e implementación de las acciones institucionales en los ámbitos responsables (jurisdiccional, administrativo y auxiliar de la justicia) para la implementación de la Política de Equidad de Género.	
	Asistencia técnica en la elaboración de indicadores de evaluación y seguimiento del Plan de Acción.	
	Asesoría a la Comisión de Género del Poder Judicial en la elaboración y aplicación del Plan de Acción Institucional.	
	Asistencia técnica (conceptual, metodológica) para la aplicación de la perspectiva de género en procesos de planificación institucional, plan estratégico y planes anuales operativos.	
	Asistencia para la atención especializada de situaciones de discriminación de género.	
	Desarrollo de investigaciones sobre temas de interés para mejorar las condiciones de administración de justicia desde la perspectiva de género.	
	Dar seguimiento a los incumplimientos de la Política que se presenten en la Oficina de Inspección Judicial.	
	INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN	Elaboración de una estrategia comunicacional con los Comités de Género.
	Coordinación con los Departamentos responsables de la elaboración de materiales de divulgación e información.	
Elaboración de materiales de promoción de la Política de Equidad de Género.		
Coordinación con los Departamentos responsables de la información a usuarios y usuarias.		
Elaboración y distribución de boletines internos tanto físicos como electrónicos.		

La Magistrada Villanueva manifiesta: "En realidad lo que me corresponde en esta oportunidad, es presentarles un punto que está en la agenda hace ya más de dos meses, que es la aprobación de la Política de Género y esto lo hago en nombre de la Comisión de Género, que está integrada, por don Adrián Vargas - hasta hace poco - doña Anabelle León Feoli, doña Ana Virginia Calzada Miranda, don Bernardo van der Laat Echeverría, don José Manuel Arroyo Gutiérrez, doña Alba Solano Chacón, del Comité de Género del O.I.J., la señora Marjorie Sanabria Rojas, de la A.N.I.C.; la licenciada Damaris Vargas Vásquez, de la Asociación de Jueces y la Licenciada Karen Concepción Concepción de la ANEJUD. Se trata de aprobar una directriz general por parte de esta institución que lleve a las diversas instancias de nuestro accionar y a todas de manera general, la importancia de la perspectiva de género en todos los campos. Esto significa realmente visualizar las diferencias de las personas y la diferencia mayor de las personas es por el género, esa es la principal diferencia que tenemos, después de eso pueden haber muchas diferencias más.

La idea de esta política es precisamente que nuestras instancias, nuestra institución visualice las necesidades y las particularidades de las personas dependiendo de su género. Esta metodología significa considerar y respetar todo tipo de diferencias respetando los derechos humanos.

La presentación la vamos a hacer en conjunto doña Anabelle Feoli de la Comisión y yo. Me voy a referir a por qué estamos

presentado esto y cuales han sido los antecedentes. Doña Anabelle luego dará los lineamientos generales de la política y su contenido de manera general. Quiero decirles que esta política fue discutida en cada Sala, con el apoyo de la Secretaría de Género, de doña Milagro Rojas y María Emilia Campos, que de manera muy tesonera han venido trabajando desde la Secretaría. Ellas se han reunido con cada Sala y han comentado la política con Ustedes, luego las observaciones que han hecho fueron pasadas a un documento, que lo conoció la Comisión de Género y se les volvió a remitir. De tal forma que el documento que ustedes conocen y que venía en la agenda, tiene ya más de dos meses y ha pasado un largo proceso.

Yo me voy a referir de manera general a por qué estábamos hablando de esto. En el año 2002 suscribimos un convenio con el INAMU, con la idea de que este Poder Judicial visualizara las necesidades del cincuenta por ciento (50%) de la población, tanto en el servicio como en su estructura interna, que revisáramos cómo actuábamos nosotros aquí en lo interno y cómo dábamos este servicio. La idea fundamental es que no podemos dar lo que no somos. En ese Convenio, que fue en realidad una iniciativa de la Diputada Gloria Valerín, se llegó a firmar luego con doña Esmeralda Britton. Mediante el Convenio, el INAMU aportó una consultoría que hizo un Proyecto de Política de Género, que sirvió de base a todo el proceso de discusión posterior. Además de este Convenio, podemos citar como antecedentes la carta de las señoras Magistradas, del 8 de marzo del 2001. En ese momento habíamos sólo dos Magistradas titulares, pero contamos con una ex-magistrada, con doña Dora Guzmán y contamos con Magistradas suplentes que nos colaboraron muchísimo, entre ellas recuerdo y debo mencionar a doña Ana María Breedy, que colaboró con la presentación de la carta e hicimos una petición a la Corte Suprema de Justicia para que diéramos un salto cualitativo en el servicio que estábamos dando y que pasáramos de acciones desarticuladas que realizábamos a favor de determinados sectores, a una política integral con la creación de un organismo que nos monitoreara. Además en ese momento propusimos que se negociara el segundo préstamo del B.I.D. de manera diferente. Éramos claras en que el primer préstamo no tomó en cuenta las necesidades particulares de la población ni en lo interno ni en lo externo, tampoco las particularidades de cada jurisdicción. Solicitamos que en la nueva negociación se tomaran en cuenta estas necesidades. Esa carta la presentamos el 8 de marzo del 2001 y consta el acuerdo de Corte Plena, donde se dispone negociar la segunda parte del préstamo tomando en cuenta las observaciones que en ese momento hacíamos. Se creó también la Comisión de Género en el año 2001, mediante un acuerdo como resultado de esa carta y se integró esa Comisión con una miembro o miembro de cada Sala y también con la representante de la CONAMAJ.

Dentro de este proceso debe también recordarse que la propuesta de la Comisión Negociadora de la segunda etapa del préstamo, fue también avalada por el Ministerio Público, por la Defensa Pública, por la Oficina de Atención a la Víctima, por el O.I.J. y por el Despacho de la Presidencia.

Con los fondos del primer préstamo se realiza un diagnóstico sobre las necesidades de la institución y se toman parte de los recursos de ese préstamo para visualizar las acreencias y debilidades que teníamos. El diagnóstico da determinados resultados, dice que el acceso a la justicia es limitado y es discriminatorio, hay falta de información, hay carencia de personal idóneo para atender a los usuarios y a las usuarias, hay una inadecuada organización de los servicios, hay resoluciones judiciales sexistas. Estas debilidades estaban presentes en la Administración de los Recursos Humanos, en la Defensa, en el Ministerio, en la capacitación judicial, en las estadísticas judiciales, en pensiones alimentarias, en planificación y en la Policía Judicial.

Se inicia entonces la aplicación o la vigencia del Convenio con el INAMU y con fondos ya del segundo préstamo, y les he de decir, que esta iniciativa iniciada el 8 de marzo del 2002, dio como consecuencia que el segundo préstamo de Corte-B.I.D., sea el primero en América Latina que tiene como un elemento fundamental en todo su desarrollo el introducir en todas las acciones y en todos los planes que se realicen la perspectiva de género. Además, crea la Secretaría de Género como contraparte nuestra, que inicia entonces una labor de monitoreo y de evaluación y de coordinación de todas las acciones que estamos realizando.

En la aplicación del convenio del INAMU y con los fondos del proyecto Corte-B.I.D. se dio un proceso del 2002, 2003 al 2005 mediante el cual la propuesta inicial de una política de género, que ustedes tienen en sus oficinas y que fue distribuida, fue conocida y evaluada en veintidós talleres, en todos los circuitos judiciales y participaron en ellas cuatrocientas doce (412) personas, de las cuales cincuenta y cinco por ciento (55%) fueron mujeres y cuarenta y cinco por ciento (45%) hombres. Esto para decirles que el proceso de validación es también un proceso de educación y de sensibilización de la institución en la temática de cambio de actitudes en miras a buscar una institución más democrática en lo interno y en lo externo y que esto no fuera sólo una cuestión de palabra, sino que signifique realmente un cambio en las actitudes.

Algunos aspectos que se señalaron en los talleres los pueden ver ustedes destacados ahí. El noventa y cinco por ciento (95%) consideraba que era oportuna su aprobación y su implementación en el Poder Judicial y al final un cien por ciento (100%) consideró que era necesaria; el sesenta y cinco por ciento (65%) de los y las participantes a los talleres manifestaron la necesidad de profundizar sobre el tema, y todas las personas opinan que mejorarían sus condiciones laborales con la aplicación de la política y se identificaron con la posibilidad de mejorar sus oportunidades, es decir que en este proceso de valoración hubo una clara conciencia de la necesidad de la participación de la política.

Debo resaltarles, que esto no es más que el compromiso de nuestro Estado con una normativa y un marco jurídico tanto nacional como internacional, no es nada nuevo sino el cumplimiento de los acuerdos a los cuales se ha comprometido nuestro país. Se debe citar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, igual los derechos económicos sociales y culturales, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención de Belem do Pará, la Declaración de Beijing y la plataforma de acción y nuestra Constitución Política. Este es el marco jurídico y los antecedentes dentro de los cuales se enmarca la política que ustedes tienen y que nosotros vemos culminado hoy el proceso cuando les llegue aquí se somete a discusión su contenido, que todos conocen, pero que la Magistrada León de seguido va a pasar a refrescarles."

Indica la Magistrada León: "En realidad como bien decía doña Zarela, en el documento que se entregó a cada Magistrado hace ya bastantes meses y que además está en la agenda de Corte desde los últimos dos meses, consta con detalle puntal cuales son los propósitos y los compromisos y las razones por las cuales llegamos a este momento, en términos muy generales, porque repito en el documento se hace con mucho más detalle, la meta final de esta política es poder garantizar una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y erradicar la discriminación de género en decisiones judiciales, pero también en el servicio

público de la administración de justicia en general, recordemos que la política es transversal de manera que permea todo el quehacer institucional, eso significa que no estamos pensando sólo en la administración de justicia como fallos jurisdiccionales, sino también en la administración de justicia como servicio y en todo lo que es el soporte administrativo y de otros sectores que integran la institución, el fundamento de la política basado en todo el marco normativo internacional y nacional, es lograr la igualdad real, no la jurídico-formal, en donde de alguna forma hemos avanzado mucho tanto a lo interno como a nivel internacional, sino que más bien con base justamente en esa normativa y en la de los derechos humanos y los compromisos que la misma Corte ha asumido, a través del proceso de modernización, llegar a convertir en una realidad lo que hoy nos da la ley, o sea, que lo que queremos es darle vida a una letra, a una ley que no sea un tiempo muerto, sino que por el contrario empiece a pernear todo lo que dentro de la institución se hace tanto interno como externamente. Esta cobertura de la política estaría incidiendo directamente en el ámbito jurisdiccional, en el ámbito administrativo, en el auxiliar de justicia - entendemos Ministerio Público, Defensa Pública, O.I.J. - a lo interno mejorando la administración de justicia de eso hay otros espacios donde la política estaría incidiendo y desde luego, que va de la mano con un deber de capacitar a los funcionarios que tienen a cargo operativizar el sistema. A lo externo estaríamos viendo también la justicia como un servicio público garantizando el acceso a la justicia, de lo contrario estaríamos haciendo una denegación de ella y de esa forma facilitando en los casos donde haya que hacerlo un apoyo a aquellos sectores de la población en este caso, entenderíamos mujeres que por diferentes motivos podrían ver limitado el acceso a la justicia; desde luego que esto va de la mano con respeto al deber de imparcialidad del juez, que no es en sí mismo excluyendo del respeto a las diferencias, que entre ellas - como bien señalaba doña Zarela - aparece en primer lugar, una diferencia en razón del sexo.

¿Las líneas de acción?, bueno, en primer término tenemos que trascender también con la política y sólo a través de la capacitación y la sensibilización en la materia de equidad de una manera continua y sistemática, que además fue uno de los aspectos que quedó reflejado en los talleres de validación, donde yo creo que todos somos concientes de que los cambios culturales requieren más allá de papeles y escritos y requieren que el personal seamos sensibilizados al tema.

Es necesario también informar y divulgar a todo el personal, pero también a los usuarios y a las usuarias, sobre los derechos y deberes que generaría una política de esta envergadura. Habría necesariamente que coordinar el ámbito interno con el ámbito externo, no podríamos considerar que vamos a dar un trato sin discriminación a un usuario o a una usuaria si a lo interno no tenemos personas concientizadas y capacitadas con manejo del tema, se está ofreciendo una asistencia técnica a través de la Secretaría Técnica para implementar paulatinamente y en todos los ámbitos la política, desde luego que iría acompañada de una investigación permanente para generar debates y fortalecer el conocimiento en las áreas que se estimen dentro de diferentes estudios o recomendaciones que deban ser abordadas. Habría un seguimiento y una evaluación precisamente como una tarea constante para identificar aquellos obstáculos o barreras que impidan la implementación de esta política.

De manera entonces que estas grandes líneas de acción que repito no son las únicas, pretenden de alguna forma hacer posible que la institución tome el rumbo que esta misma Corte había acordado desde tiempos atrás, cuando apoyó la creación de la Secretaría, cuando apoyó la creación de la Comisión, cuando acordó que era posible que uno de los componentes del segundo préstamo fuera precisamente la implementación de estas acciones concretas. Nosotros/as sentimos que es importante para poder seguir adelante como paso fundamental el que hoy quedara aprobada esta política general que viene a permear, repito, toda la institución, sentimos la necesidad de pedir un apoyo tanto en su aprobación como en acciones paralelas como divulgación, investigación, seguimiento, evaluación y cualquier otra que en el camino resulte pertinente para que la política se vaya consolidando, creemos que es importante que se de un posicionamiento en una nueva visión de cultura judicial y cuando digo judicial me estoy refiriendo a todos los ámbitos y quizás el primer paso sea la divulgación de la política y para ello instamos a que se apruebe la publicación de la memoria que recoge todo lo que se ha hecho sobre el tema. Aquí muchas veces nos hemos quejado de que no hay una memoria institucional, de que carecemos de documentos que den respaldo a decisiones y bueno, un poco queremos incursionar también en este cambio, pidiendo un apoyo para la publicación de la memoria que estaría recogiendo toda la historia del desarrollo que culmina con esta política y también hemos hecho gestiones a la Comisión de Año Judicial, todavía no respondidas, porque creemos que si el Año Judicial tiene una divulgación importante a nivel institucional y si uno de los valores vigentes en el plan estratégico de la institución, aunque ya no esté vigente para el año 2006 pero que probablemente recoja porque los valores tienden a ser permanentes en el tiempo y si uno de ellos es una justicia equitativa, una justicia que reconozca diferencias y que sea solidaria, pues nosotros hemos estado instando a que el año judicial también tenga como lema aspectos propios de esta política, coadyuvando de esa manera a su divulgación. De manera entonces que con esto concluimos, repito lo que ya ha sido de conocimiento a nivel de Salas, a nivel de talleres de validación, a nivel de espacios de discusión y desde luego con una entrega de documento tanto informático como físico, como ahora entregaríamos donde viene el detalle de estos aspectos.

Me parece que es importante también dar a conocer que ya con aprobación de la Comisión de Seguimiento del Préstamo, también con aprobación en la Comisión de Género y dentro del plan anual operativo para el año entrante se está previendo celebrar ochenta (80) talleres que tendrían como propósito dar a conocer la política y un poco traducirla en cuales serían las acciones concretas que vendrían a poner verdaderamente en ejecución lo que aquí estamos conociendo y esperamos que aprobando en teoría.

Dentro de esta divulgación nosotros/as elaboramos a nivel de la Comisión y a propuesta de los compañeros de la Escuela Judicial un vídeo que tendría como propósito un poco introducir en cada uno de los talleres la ubicación del tema de cómo lo hemos visto y como un poco también la institución ha ido caminando de la mano de los avances que en el tema ha tenido también el país y eso es lo que queremos invitarlos a ver."

A continuación se procede a proyectar el video a que hizo referencia la Magistrada León.

Manifiesta la Magistrada Escoto: "Quizás lo que se acaba de escuchar y ver, me hace desde el ángulo de la Comisión de Valores decir algo, a raíz de que la Magistrada León señala como parte de los valores del Poder Judicial, la igualdad de trato y hay uno que tratamos de elevar, cual es la tolerancia, desde ese ángulo yo creo que tenemos que trabajar en forma coordinada y estamos para servir así mismo me interesa mucho algo que es de la Comisión de Valores, a la cual le hemos dado énfasis en género, nos interesa muchísimo participar activamente en un plan quinquenal que se está realizando y ver si se puede obtener desde las bases lo que tengan que decir los y las compañeras a todo nivel, pero también deseo hacerles saber y permítanme un momento compartir

con ustedes algo al ver a Clara Amelia Sojo, el Poder Judicial debe tener de alguna forma algo tan lindo como lo acabamos de ver y es su historia, la Comisión de Valores se ha dado a la tarea de recopilar una serie de datos históricos que junto con la Secretaría de Género y doña Lena White hemos tratado de hacer una realidad, les invitamos a la Comisión de Género, compartir si a bien lo tienen este folleto que quizás pueda ser un libro y una realidad, porque nadie puede amar lo que desconoce. Quiero terminar, porque al ver a Clara Amelia Sojo, una amiga mía y gran admiradora, además de ser ama de casa, premio costarricense de poesía y me recordó esto y quiero cerrar, sobre todo porque es increíble lo que ha hecho la Comisión de Género y dice: “*Ser joven no consiste en matemáticas de años ni en períodos de tiempo más o menos largos. Juventud de es coger a manos llenas ramilletes de rosas y de estrellas; es sentir como surge el brote heroico que nace del prodigio y la aventura y reflexiva ilusión llevando a Rocinante por montura. Juventud es colgar en el pico de una estrella sus ensueños, su edad y su bandera.*”. Y creo que parte de la bandera del Poder Judicial es la tolerancia y tanto el trato igualitario para hombres y mujeres de la raza y de la etnia que sean, tanto a lo interno del Poder Judicial como a lo externo. Agradezco a la Comisión de Género que enfocara muy valiosa cual es Clara Amelia Sojo y que refleja la mística que hay que tener en lo que hacemos día a día.”

Se dispuso: 1.- Aprobar la Propuesta de Política de Equidad de Género en el Poder Judicial. 2.- Autorizar a la Secretaría General a efecto de que conforme lo propuso la Magistrada León, proceda a la publicación de la memoria que recoge toda la labor realizada sobre el tema.

- 0 -

Agrega la Magistrada León: “Quiero no solo agradecer, porque así lo hemos sentido quienes integramos la Comisión y en particular las compañeras de la Secretaría que nos están acompañando, Milagro y María Emilia y a quienes la Magistrada Villanueva calificaba de verdad como un trabajo tesonero, porque ellas han estado al pendiente de los detalles grandes y pequeños que puede tener este trabajo que lleva muchos años; pero también me parece que es importante informar a la Corte algo que también usted dijo y que ahora tiene una connotación diferente, lo que ha sido las reuniones de Magistradas del área de Centroamérica, el Caribe y Suramérica, siempre es un intercambio enriquecedor de cuáles son las experiencias que cada país tiene y realmente, Costa Rica ha llevado la batuta, no solo porque iniciativa de la Magistrada Villanueva se dan estas actividades, sino porque en el seno de ellas se reconoce el liderazgo como país y el liderazgo que al cabo de los años han logrado imprimir las Magistradas Villanueva y Calzada, de manera que al ser este el primer país que logra un préstamo internacional a través del B.I.D. para el funcionamiento de una Secretaría que le de seguimiento a lo que hoy acabamos de aprobar, nos convertimos también en un centro de atracción para el resto de países que mantienen una vigilancia permanente, porque del éxito de este programa depende que ellos obtengan financiamiento para una tarea similar, así es que para nosotros es muy satisfactorio poder en lo que va a ser la cumbre a finales de noviembre en República Dominicana, poder entregar los lineamientos de esta política que sabemos que tendrá una divulgación y un impacto en el resto de los países participantes.”

Refiere el Magistrado Solís: “Para felicitar a los compañeros y compañeras que integran la Comisión de Género no solamente por la realización del documental, o la idea de ese documental, sino también por la elaboración de ese documento de política de género de tanta importancia estratégica para nuestro Poder Judicial. Verdaderamente que uno siente que se están haciendo muy bien las cosas, es la percepción que tengo y como decía ahora la Magistrada León, la percepción que se tiene desde fuera del Poder Judicial costarricense es muy importante; somos la vanguardia en una serie de campos de reforma de modernización y en el tema de la política de género somos uno de los pocos países de Iberoamérica que ha tomado en serio el tema del desarrollo institucional de la política de género, y sin lugar a dudas esa cumbre de Magistradas que se va a realizar en Dominicana, esta documentación y este vídeo va a ser muy llamativo y nos va a dejar como Poder Judicial nacional, muy bien parados.

Sugiero, muy ingenuamente, la posibilidad de que ese vídeo pueda ser reproducido fácilmente, con estos mecanismos ahora técnicos y se nos haga repartir no solamente a nosotros, sino a todas las instancias del Poder Judicial y encargarle a la oficina de Prensa repartirlo también a los medios de prensa. Hasta pienso en términos de padres de familia, el tema del estudio del Poder Judicial forma parte del programa de educación cívica que reciben nuestros alumnos de secundaria y por qué no darle una buena cantidad de la reproducción de este vídeo que cuyo costo es menor a las autoridades del Ministerio de Educación Pública, a las bibliotecas estatales, etcétera, para que se haga una efectiva difusión y ciertamente que para las personas jóvenes, es más atractivo ver un video con las muy importantes declaraciones de las compañeras que salieron brindándolas y tienen una labor docente más directa y podemos entonces facilitarle a las nuevas generaciones el acercamiento a este tipo de política institucional.”

La Magistrada Varela indica: “Para apoyar la propuesta del Magistrado Solís, me parece que no debe quedar solo a este nivel, sino que es importante darle un efecto multiplicador y me parece muy oportuno el tema de llevarlo a la parte educativa, porque estaríamos preparando mejor a las nuevas generaciones.”

Refiere el Vicepresidente, Magistrado Chaves: “¿Estaríamos de acuerdo entonces en aprobar la moción del Magistrado Solís?, a mí me parece que deberíamos de comisionar a la Comisión de Género para que se encargue a quienes lo distribuye, porque tienen mayor contacto que cualquiera de nosotros con cualquiera de las personas que pueden estar interesadas.

Se acordó: Aprobar la propuesta del Magistrado Solís y para su ejecución se comisiona a la Comisión de Género.