



**Iniciativa
Spotlight**
*Para eliminar la violencia
contra las mujeres y las niñas*



Plan de Acción 2020 – 2023

Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia.

Órgano Judicial de El Salvador.

Documento elaborado por:

Dra. Lola Ocón Núñez

Consultora Internacional

Un apoyo de

ONUMUJERES El Salvador

Revisión a cargo de

***Unidad Técnica de Atención Integral a
Víctimas y Género – UTAIVG***

Corte Suprema de Justicia.

Í N D I C E

<i>INTRODUCCIÓN</i>	1
<i>Objetivos de la Política y Plan de Acción</i>	3
<i>Plan de Acción</i>	5
<i>Imperativo II: ARMONIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE CON LA LIE, LEIV Y TRATADOS INTERNACIONALES</i>	10
<i>IMPERATIVO III: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (ARTS. 23 Y 25 LIE)</i>	15
<i>IMPERATIVO IV: PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD EN LOS SISTEMAS DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTACIÓN, ESTADÍSTICAS, INVESTIGACIONES, MONITOREO Y EVALUACIÓN (ARTS. 9, 10, 13, 30 LIE Y 32 LEIV)</i>	21
<i>IMPERATIVO V: INSTITUCIONALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y ACCIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y EL ÓRGANO JUDICIAL (ARTS. 15 Y 34 LIE)</i>	25
<i>IMPERATIVO VI: COORDINACIÓN ENTRE EL ÓRGANO JUDICIAL Y OTRAS INSTITUCIONES DEL SECTOR JUSTICIA</i>	29
<i>IMPERATIVO VII: FORTALECIMIENTO DE LAS SECCIONES DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS (ART. 25 LEIV) Y DE LOS EQUIPOS MULTIDISCIPLINARIOS ESPECIALIZADOS PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES. (ART. 56- A LEIV)</i>	33
<i>IMPERATIVO VIII: MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS JUDICIALES DE LA JURISDICCIÓN ESPECIALIZADA PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES (D.L. 286 Y ART. 57 LEIV)</i>	39

INTRODUCCIÓN

El sistema de justicia de El Salvador, en relación a los derechos de las mujeres, se fortaleció con la entrada en vigencia e implementación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV y la creación en 2017 de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, bajo el Decreto Legislativo 268, de fecha 25 de febrero de 2016 (D.O 60, Tomo 411 de fecha 04 de abril de 2016). A lo interno del Órgano Judicial, lo anterior se refuerza con la premisa incorporada en el Plan Estratégico Institucional 2017 – 2021 que propone *facilitar la ejecución de los procesos judiciales en un entorno de efectividad, con nuevas formas de trabajo que hagan posible el mandato constitucional de proporcionar la “pronta y cumplida justicia”*, y con el proceso de actualización de la “Política Institucional de Igualdad de Género”, que fue aprobada bajo Acuerdo 6 de Corte Plena, el veinticinco de noviembre de 2014.

El proceso de actualización de la Política Institucional de Igualdad de Género, responde al compromiso de la CSJ con los derechos humanos de las mujeres y principalmente el de facilitarles el Acceso a la Justicia; por otra parte, dicho proceso tiene como fundamentos institucionales, los procesos de mejora continua y modernización incluidos en el PEI 2017-2021; las lecciones aprendidas derivadas de los cuatro años de funcionamiento de los Tribunales Especializados; los resultados de diagnósticos sobre la incorporación del enfoque de género en la institución; y, las recomendaciones dadas al Estado de El Salvador por el Comité CEDAW y el MESECVI (Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer).

Dado el carácter transversal de la Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia; su Plan de Acción, se convierte en el instrumento que operativiza las Líneas Estratégicas de Acción en actuaciones concretas con el tramo de responsabilidad pertinente a las diferentes dependencias, unidades judiciales, técnicas y administrativa de la institución, incluyendo, desde luego, al Instituto de Medicina Legal; es importante recalcar que ambos documentos son el resultado de un proceso participativo de diferentes unidades organizativas de la institución.

El documento contiene un primer capítulo con los Objetivos que persigue la Política, en el segundo se presenta el Plan de Acción y en el último se incorporan los Indicadores de Resultado a alcanzar con la implementación anual de este plan en todas las dependencias del Órgano Judicial, el Instituto de Medicina Legal y la Corte Suprema de Justicia.

Asimismo, en el documento se incluyen los indicadores de Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) que engloba generalmente los del Comité de la Convención sobre la eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, Comité CEDAW, sus recomendaciones y lo que se solicitan a lo interno del país, a través del Sistema Nacional de Datos, Estadística e Información de Violencia contra las Mujeres de la Dirección de Estadística y de los que solicita el Ministerio de Relaciones Exteriores para entregar los informes oficiales correspondientes

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA Y DEL PLAN DE ACCIÓN

Objetivo General

Asegurar el cumplimiento de todos los principios rectores de la presente Política, principalmente el de Igualdad y no discriminación por razones de género, que tienen como propósito la protección de los derechos de las mujeres en los procesos y decisiones que se tomen en la Jurisdicción Especializada para una Vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, en el funcionamiento interno de la Corte y en los servicios judiciales que se brindan como Órgano Judicial.

Objetivos Específicos

1. Garantizar el derecho de las mujeres, en todas las etapas de su vida, a acceder a una pronta y cumplida justicia en casos de violencia basada en género acorde con los lineamientos internacionales de atención, así como lo establecido en la LEIV y leyes conexas.
2. Institucionalizar la perspectiva de Género en los diferentes sistemas y procedimientos gerenciales, técnicos, de servicio y administrativos del Órgano Judicial y de la Corte Suprema de Justicia y en armonía con tratados internacionales y lo establecido en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres – LIE.

Indicadores

1. Tasa de condena del femicidio: Número y porcentaje de procesos penales iniciados por el delito de femicidio/muerte violenta de mujeres, homicidio, asesinato en razón de género versus número y porcentaje de procesos penales con sentencia (condenatoria o absolutoria) por el delito de femicidio/homicidio de mujeres por razón de género.
2. Razón de muerte violenta por género, edad, etnia, nivel socioeconómico. Brecha entre los femicidios/muertes violentas de mujeres causadas por parejas o ex parejas y las muertes violentas de varones causadas por parejas o ex parejas por edad, etnia y nivel socioeconómico.

3. Tasa de utilización de los servicios de atención jurídica por parte de mujeres víctimas de violencia en sus diversas manifestaciones por edad, etnia y nivel socioeconómico.
4. Tasa de utilización de los servicios de atención telefónica por parte de mujeres víctimas de violencia en sus diversas manifestaciones por edad, etnia, nivel de estudios, zona de residencia y situación laboral.
5. Porcentaje del presupuesto del Órgano Judicial destinado a garantizar la Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia y sus Planes de Acción por rubro presupuestario.
6. Monto y porcentaje de la inversión en infraestructura para casos de violencia contra las mujeres.
7. Monto y Porcentaje de la asignación presupuestaria para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia y su Plan de Acción destinado a los procesos de formación-capacitación (presenciales o virtuales) y medición de los efectos y cambios del personal para mejorar el servicio de atención a los casos de VCM.
8. Número y porcentaje de casos de delitos de violencia contra las mujeres conocidos por los tribunales en materia penal (ordinarios y especializados); número y porcentaje de sentencias (condenatorias y/o absolutorias) dictadas por los tribunales (ordinarios y especializados).
9. Número de usuarias atendidas en los diversos servicios para niñas y adolescentes, mujeres adultas y adultas mayores víctimas de violencia considerando diversidad étnica, afrodescendientes, rurales, con discapacidades, con opciones sexuales diversas, por su identidad de género, en situación de migrantes, refugiadas, desplazadas, embarazadas, en situación socioeconómica desfavorable o afectadas por situaciones de conflictos armados, desplazamiento forzado o privadas de la libertad.

PLAN DE ACCIÓN

Los capítulos sub siguientes contienen los cuadros respectivos del Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia con los concernientes indicadores de resultados y/o impacto, colocados después de los Objetivos Específicos de cada uno, y que corresponden todos a los indicadores dictados por el MESECVI (Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer).

El presente Plan de Acción al igual que la Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia, se encuentra dentro de un marco de aplicación amplio e integral, que incluye toda la estructura organizativa del Órgano Judicial, ya sea que se trate del ámbito administrativo, operativo o jurisdiccional, por ello debe entenderse que su aplicabilidad debe ser a nivel nacional, es decir, para todas las instancias regionales de las diferentes dependencias del mismo, incluyendo el Instituto de Medicina Legal.

IMPERATIVO I: PROMOCIÓN DE CAMBIOS CULTURALES Y ACTITUDINALES (ART. 4 LIE)

Objetivo General

Desarrollar una cultura de igualdad, no discriminación, efectividad institucional y debida diligencia alineada con los marcos internacionales y nacionales del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tal como se ha establecido en la LIE y la LEIV.

Objetivos Específicos

OE1: Diseñar e implementar procesos de formación y capacitación (presenciales y/o virtuales) a todos los niveles, que apunten al cambio de actitudes hacia la igualdad, la no discriminación, la sororidad, empatía y efectividad en los servicios que brinda el OJ en la Jurisdicción Especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres y en otras dependencias de la CSJ.

OE2: Incentivar y medir los cambios de actitudes hacia la igualdad, la no discriminación y efectividad en los servicios que brinda el OJ y la CSJ a las mujeres víctimas de violencia.

Indicadores

1. Existencia de procesos sistemáticos, presenciales y/o virtuales, de formación, capacitación y sensibilización a funcionarios/as del OJ, CSJ sobre las herramientas legales de sanción, protección y promoción de los derechos de las mujeres, particularmente el derecho a una vida libre de violencia.
2. Tipo de procesos existentes (naturaleza, tiempo contenidos)
3. Número y tipo de Unidades (Técnicas, Administrativa, jurisdiccionales) que asumen estos procesos
4. Número de funcionarios/as por sexo y cargos que accedió a los procesos
5. Mecanismos de intercambio, seguimiento y evaluación de los procesos formativos.

IMPERATIVO I: PROMOCIÓN DE CAMBIOS CULTURALES Y ACTITUDINALES (ART. 4 LIE)

OE1: Diseñar e implementar procesos de formación y capacitación (presenciales y/o virtuales) que apunten al cambio de actitudes hacia la igualdad, la no discriminación y efectividad en los servicios que brinda el OJ en la Jurisdicción Especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres y en otras dependencias de la CSJ.

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsables
<p>1. Diseñar e implementar currícula y estrategia metodológica dirigida a promover el respeto a los derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>1.1 Elaborar una malla curricular en derechos humanos con énfasis en igualdad, no discriminación y derechos de las mujeres.</p> <p>1.2 Desarrollar programas de formación en nuevas masculinidades para hombres y para mujeres que implementen estrategias género-sensitivas.</p>	<p>Documentos de diseño del proceso de formación y de la evaluación.</p> <p>Documento de resultado y seguimiento del proceso de formación de cada dependencia.</p> <p>Número y % de personas capacitadas.</p>	<p>DTHI</p> <p>UTC</p> <p>Otras dependencias que brinden capacitación</p> <p>UTAIVG</p>
<p>2. Diseñar e implementar programas de formación con enfoque de género especializado a impartir a personal del OJ que trabaja con niñez y adolescencia.</p>	<p>2.1 Elaborar programa de capacitación presencial o virtual, con enfoque especializado en derechos humanos de la niñez y adolescencia con enfoque de género.</p> <p>2.2 Implementar programa de formación a personal del OJ que atiende niñez y adolescencia en todas las áreas, que promueva conductas libres de violencia hacia las niñas, adolescentes y mujeres.</p>	<p>Documentos de diseño del proceso de formación y de la evaluación</p> <p>Documento de resultados y seguimiento del proceso de formación de las dependencias capacitadas.</p> <p>Número y % de personas capacitadas.</p>	<p>DTHI</p> <p>UTC</p> <p>Otras dependencias que brinden capacitación</p> <p>UTAIVG</p>

<p>3. Diseñar e implementar metodología que permita evaluar el proceso de formación y transformación cultural hacia la igualdad con base a los resultados de la línea de base y con metodologías innovadoras de cambio de percepciones y actitudes.</p>	<p>3.1. Diseño del proceso y herramientas de formación y transformación cultural y actitudinal con base a los resultados de la línea de base.</p> <p>3.2. Implementación de un pilotaje del proceso de formación y transformación cultural hacia la igualdad, no discriminación, acorde con la metodología desarrollada en dependencias de la jurisdicción especializada y de dos direcciones clave de la CSJ, aplicando encuesta de línea de base y de salida para medir los cambios de comportamientos hacia la igualdad y el impacto en el servicio judicial que prestan.</p> <p>3.3. Organización y ejecución del proceso de formación con prioridad en el personal judicial de Juzgado de Paz, Tribunales Especializados, Centros Integrados y Equipos Multidisciplinarios; y en departamentos donde hay más incidencia de hechos de violencia contra las mujeres y niñas.</p>	<p>Documentos de diseño del proceso de formación, línea de base del pilotaje y de la evaluación</p> <p>Documento resultado del proceso de formación de otras dependencia y jurisdicciones</p> <p>Número y % de personas capacitadas por unidad organizativa.</p>	<p>DTHI</p> <p>UTC</p> <p>Otras dependencias que brinden capacitación</p> <p>UTAIVG</p>
<p>OE2: Incentivar y medir los cambios de actitudes hacia la igualdad, la no discriminación y efectividad en los servicios que brinda la CSJ y el OJ a las mujeres víctimas de violencia</p>			
<p>Línea Estratégica de Acción</p>	<p>Acciones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Responsables</p>

<p>4. Diseñar e implementar un plan de reconocimientos al personal y/o unidades administrativas y jurisdicciones con mayor compromiso con el cambio de actitudes hacia la igualdad y el cumplimiento de esta Política.</p>	<p>4.1 Diseño del plan de incentivos para el cambio hacia la igualdad y no discriminación para el personal y unidades judiciales, técnicas y administrativas</p> <p>4.2 Conformación y funcionamiento de un Comité que analice los resultados de la encuesta, informes de procesos de formación y elija ganadores entre el personal y/o unidades administrativas y jurisdicciones con compromisos con los cambios actitudinales.</p> <p>4.3 Entrega de estímulo a las unidades que cumplieron de manera eficaz el plan de acción y esta Política.</p>	<p>Número de personas, por sexo a quienes se les otorguen reconocimientos.</p> <p>Número y porcentaje de unidades, según tipo, a las cuales se les otorguen los reconocimientos.</p>	<p>DTHI</p> <p>Otras dependencias que brinden capacitación</p> <p>UTAIVG</p>
--	---	--	--

IMPERATIVO II: ARMONIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE CON LA LIE, LEIV Y TRATADOS INTERNACIONALES.

Objetivo General

Promover la armonización de la normativa nacional, especialmente el Código Penal y otras leyes conexas, así como, las directrices, reglamentos y normativa interna del Órgano Judicial y la Corte Suprema de Justicia con la Convención de Belém do Pará, CEDAW, LIE y LEIV.

Objetivos Específicos

OE1: Apoyar la modificación de la legislación salvadoreña actual para alinearla con la Convención Interamericana Belem do Pará, CEDAW, LIE, LEIV y las recomendaciones del Comité CEDAW relacionadas con la violencia contra las mujeres

OE2: Aprobar y monitorear la aplicación de directrices internas – desde el enfoque del derecho no discriminatorio – que deben ser observados en las diferentes etapas de los procedimientos judiciales con el alcance de la LIE, LEIV y Belem do Pará en las diferentes jurisdicciones, en todas las etapas del proceso.

Indicadores

1. Promover la discusión respecto de la prohibición de la aplicación de la conciliación, mediación, suspensión del juicio a prueba (probation) aplicación del criterio de oportunidad, conmutación de la pena u otros orientados a resolver extrajudicialmente casos de violencia contra las mujeres.
2. Establecer estadísticas sobre el número de casos en la que se utilizan métodos de conciliación, mediación, suspensión del proceso, conmutación de la pena y/o arreglos extrajudiciales en casos de VCM.
3. Promover la revisión sobre la tipificación de la trata de personas de conformidad con los estándares del “Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional”, Protocolo de Palermo.

4. Participar en la discusión de temas relacionados con los Derechos Sexuales y Reproductivos de las Mujeres.
5. Diseño y revisión de Protocolos de actuación para operadores de justicia en relación con las distintas formas de violencia.
6. Existencia de espacios, mecanismos y herramientas con reconocimiento y estatus legal para la coordinación interinstitucional entre las entidades públicas y las organizaciones de mujeres.

IMPERATIVO II:

ARMONIZACIÓN LEGAL INTERNACIONAL Y NACIONAL CON LA LIE Y LEIV DE LA LEGISLACIÓN ACTUAL

OE1: Apoyar la modificación de la legislación salvadoreña actual para alinearla con la Convención Interamericana Belem do Pará, la LEIV y las recomendaciones del Comité CEDAW relacionadas con la VCM

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsables
<p>1. Continuar la coordinación y liderazgo entre la CSJ con la Asamblea Legislativa y otras instituciones del sector justicia integradas en el CTE para las reformas correspondientes.</p>	<p>1.1. Formular el documento marco de funcionamiento y la agenda de trabajo de comisión interinstitucional con participación de organización de mujeres para la alineación de la legislación nacional con Belém do Pará y CEDAW</p> <p>1.2. Fortalecer las capacidades del personal del OJ y la CSJ sobre armonización, análisis de coherencia legal, derecho no discriminatorio y con perspectiva de género y reforma jurídica en favor de la igualdad. Integrada con el personal de la Corte.</p>	<p>Número de personas de la CSJ capacitadas sobre armonización</p>	<p>Comité Técnico UTAIVG D'THI Otras dependencias pertinentes</p>
<p>2. Participar en la revisión de la legislación penal y civil, los delitos incluidos en la Convención Belem do Pará, en la LEIV y en el seguimiento a las recomendaciones del Comité CEDAW, así como de los procesos penales relacionados con la sanción y reparación de las mujeres y niñas víctimas de la violencia</p>	<p>2.1. Realizar, desarrollar sesiones de trabajo para proponer las reformas legales correspondientes e incidir en las diferentes bancadas para la conformación de la misma.</p> <p>2.2. Elaborar propuesta de reforma para armonizar y cumplir los mandatos de la Convención Belem do Pará, LEIV y CEDAW.</p> <p>2.3. Desarrollar acciones de incidencia con las diferentes bancadas de la Asamblea para la</p>	<p>Número de reuniones de trabajo entre la CSJ y la Asamblea Legislativa para las reformas referidas a la armonización de la legislación con Belem do Pará</p> <p>Número de propuestas de reforma legislativas impulsadas por la CSJ en coordinación con organizaciones de mujeres y otras instituciones del Sector</p> <p>Porcentaje de propuestas de reformas aprobadas por la</p>	<p>Comité Técnico GGAJ UTAIVG Otras dependencias pertinentes</p>

de género.	aprobación de las reformas legales propuestas.	Asamblea Legislativa	
Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>3. Participar y promover reformas con enfoque de género y armonizar con la LIE y LEIV, la legislación incorporada en el PEI 2017 – 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica Judicial • Ley de la Carrera Judicial • Ley de la Carrera Judicial Administrativa • Ley de la Función Pública Notarial 	<p>3.1. Conformar un Comité a lo interno de la CSJ integrado por representante de las diferentes Salas, de la Gerencia Jurídica y otras, para incorporar el enfoque de género y lo establecido en la LEIV y LIE en las reformas de la Ley Orgánica Judicial del Órgano Judicial, Ley de la Carrera Judicial, Ley de la Carrera Judicial Administrativa, Ley de la Función Pública Notarial</p> <p>3.2. Presentar la propuesta a la sociedad civil, organizaciones feministas y de mujeres, colegios de abogados para que apoyen al cabildeo con la asamblea legislativa.</p> <p>3.3. Presentación ante la Asamblea Legislativa, a las organizaciones de mujeres y colegio de abogados para la presentación de la reforma.</p>	<p>Número de sesiones de trabajo del Comité para incorporar el enfoque de género en las reformas de la legislación incluidas en el PEI</p> <p>Número de presentaciones de las propuestas y número de personas participantes</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>GGAJ</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes</p>
OE2: Aprobar y monitorear la aplicación de directrices – desde el enfoque del derecho no discriminatorio- que homologuen los procedimientos judiciales con el alcance de la LIE, LEIV y Belem do Pará en las diferentes jurisdicciones, en todas las etapas del proceso.			
Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>4. Elaborar y aprobar por Corte Plena directrices –desde el enfoque del derecho no discriminatorio –en el marco de la LIE, LEIV y Belem do Pará en las diferentes jurisdicciones.</p>	<p>4.1. Conformar un Comité técnico con representantes de las diferentes Salas, Gerencia Jurídica y otras dependencias para la elaboración de directrices que homologuen los procedimientos judiciales con el alcance de la LIE, LEIV y Belem do Pará en las diferentes jurisdicciones.</p>	<p>Número de directrices que homologan los procesos judiciales con Belem do Pará, la LEIV y la LIE elaboradas</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>GGAJ</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes</p>

	<p>4.2. Desarrollar diferentes sesiones de trabajo para la formulación de las directrices pertinentes a la homologación de los procedimientos judiciales, en consulta con las diferentes dependencias encargadas de la implementación de las mismas.</p> <p>4.3. Presentar las directrices formuladas a Corte Plena para su aprobación.</p>	<p>Número de directrices presentadas a Corte Plena</p> <p>Número de directrices aprobadas</p>	
--	---	---	--

***IMPERATIVO III: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON
ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
(ARTS. 23 Y 25 LIE)***

Objetivo General

Fortalecer las capacidades sobre género, igualdad, sororidad, empatía, respeto a las diferencias y derecho no discriminatorio, del personal de la Dirección de Talento Humano para el establecimiento de un proceso de reclutamiento, selección, inducción, movilidad y evaluación, que garantice la igualdad y no discriminación y superar con ello los estereotipos, sesgos y brechas de género.

Objetivos Específicos

OE1: Garantizar en todas las instancias del OJ y CSJ el mismo derecho a mujeres y hombres a optar por cargos de máxima autoridad en todas las jurisdicciones, el acceso equitativo a todos los puestos de la administración de justicia, y a la carrera judicial sin ningún tipo de discriminación.

OE2: Implementar acciones con enfoque de género, vinculadas a mejorar el clima laboral, el trabajo en equipo, el auto cuidado, la eliminación de la discriminación, el acoso laboral y sexual.

Indicadores

1. Implementar capacitaciones permanentes, con contenidos educativos en violencia contra las mujeres, dentro de los planes de formación del OJ y la CSJ.
2. Medir los posibles cambios que se generan a partir de los cursos impartidos, el impacto de esas capacitaciones en los conocimientos o actitudes de las y los funcionarios del OJ y CSJ y los efectos en la provisión de servicios a las víctimas de violencia.
3. Informes de monitoreo del conocimiento, comprensión y aplicación de protocolos y reglamentos específicos en materia de derechos de las mujeres, como parte de evaluaciones periódicas para acceder a incentivos, ascensos, escalafones, etc.
4. Disminución anual de las Brechas de género en cargos jurisdiccionales, técnicos y administrativos del OJ y CSJ, así como en los salarios.

**IMPERATIVO III:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (ARTS. 23 Y 25 LIE)**

OE1: Fortalecer las capacidades sobre igualdad y derecho no discriminatorio, del personal de la Dirección de Talento Humano para el establecimiento de un proceso de reclutamiento, selección, inducción, movilidad y evaluación, que garantice la igualdad y no discriminación y, con ello erradicar los estereotipos, sesgos y brechas de género en todas las etapas del proceso.

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>1. Crear mecanismos viables para garantizar el respeto a los derechos humanos de las mujeres dentro de la gestión administrativa del OJ, garantizando el goce oportuno de los mismos, en condiciones de idoneidad.</p>	<p>1.1 Desarrollar una estrategia que permita ampliar la capacidad de los servicios de los diferentes CDI, que permitan a las empleadas del OJ acceder con mayor facilidad a estos servicios.</p> <p>1.2 Implementar programas de lactarios que permita que los mismos cuenten con las mayores comodidades posibles para las usuarias y empleadas que se encuentren lactando.</p> <p>1.3 Fortalecer y ampliar los programa de ludotecas que permita a las usuarias resguardar a sus hijas e hijos en lugares seguros durante realizan sus gestiones administrativas y/ o judiciales.</p>	<p>Documento de planificación y ejecución.</p> <p>Numero o porcentaje de usuarias y empleadas que hacen uso de las servicios de ludotecas y CDI.</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>DPI</p> <p>GGAF</p> <p>DACI</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p> <p>UTAIVG</p>
<p>2. Desarrollar un estudio sobre las brechas de género en todos los cargos del OJ y la CSJ, la calidad del servicio que se brinda y las brechas salariales entre mujeres y hombres para definir acciones que conlleven al cumplimiento de la Equidad e</p>	<p>2.1. Analizar los formatos de recolección de información, el procesamiento y análisis de los datos producidos en la Dirección de Talento Humano en el sistema de registro continuo para identificar limitantes en la desagregación de datos por sexo, edad, origen étnico, cargo, salario y área de trabajo.</p>	<p>Número y % de informes producidos por la Gestión de Talento Humano que desagrega los datos por sexo, edad, origen étnico, cargos, salario y área de trabajo en relación al total de informes que producen</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>DTHI</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>

<p>igualdad real, según los lineamientos de la LIE.</p>	<p>2.2. Realizar los ajustes pertinentes para obtener información continua de la gestión del talento humano desagregar los datos por sexo, edad, origen étnico, cargo, salario y área de trabajo.</p> <p>2.3. Producir estadísticas trimestrales sobre la gestión del talento humano con datos desagregado por sexo, edad, origen étnico, cargo, salario y área de trabajo para la toma de decisión con esos datos para identificar brechas de género y otras.</p>		<p>UTAIVG</p>
<p>3. Reformar los procedimientos de la gestión del recurso humano institucional, aplicando la transversalización del enfoque de género, igualdad y no discriminación.</p>	<p>3.1. Realizar un análisis desde la perspectiva de género, la igualdad y no discriminación en lo establecido en los Art. 23 y 25 LIE, de los procesos de reclutamiento, selección, contratación, evaluación, promoción, formación y desarrollo del personal.</p> <p>3.2. Hacer los ajustes de género pertinentes de la transversalización de género para la implementación de lo establecido en los Art. 23 y 25 LIE.</p> <p>3.3. Producir informes estadísticos trimestrales sobre la gestión de talento humano identificando el análisis de las brechas de género en todos los cargos y salarios para la toma de decisiones para cerrar las brechas de género.</p>	<p>Documento normativo de incorporación del derecho no discriminatorio y la igualdad de género en los documentos que contienen los procesos de reclutamiento, selección, contratación, evaluación, promoción, formación y desarrollo del personal</p> <p>Informes trimestrales que ilustran las brechas de género en cargos y salarios</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>GGAF</p> <p>DTHI</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p> <p>UTAIVG</p>
<p>4. Desarrollar un programa de formación con enfoque de género sobre derechos humanos de las mujeres, incluyendo los derechos sexuales y reproductivos, igualdad y no discriminación, dirigido al</p>	<p>4.1. Diseñar, organizar e implementar un currículo de educación no formal y práctica en materia y gestión desde el enfoque de derecho no discriminatorio y género para secretaríos de actuaciones</p> <p>4.2. Diseñar, organizar e implementar un proceso de formación en línea sobre igualdad, no discriminación, tratados internacionales y leyes nacionales sobre derechos</p>	<p>Porcentaje de cambios generados a partir de los cursos impartidos en el conocimiento de los DDHH de las mujeres, el derecho no discriminatorio y el enfoque de género</p>	<p>DTHI</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p> <p>UTAIVG</p>

personal del Órgano Judicial, incluyendo al funcionariado.	humanos y no violencia contra las mujeres para jefaturas y empleados del área administrativa y jurídica 4.3. Coordinar con alguna universidad el proceso de formación virtual en línea para incentivar al personal de la OJ y CSJ su ingreso y permanencia en el proceso de formación en el que obtendrán un título universitario que ayudaría en su carrera judicial	Efecto de las capacitaciones en las actitudes de las y los funcionarios del OJ y CJ y los efectos en la provisión de servicios a las víctimas de violencia	
Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
5. Establecer o rediseñar un sistema de carrera judicial y carrera administrativa para incorporar el enfoque de género tal como lo establece la LIE.	5.1 Analizar el sistema de carrera judicial para identificar vacíos y coincidencias con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación y con lo establecido en la LIE. 5.2. Adecuar el sistema de carrera judicial incorporándole los elementos que garanticen su alineación con los principios constitucionales de igualdad y lo establecido en la LIE. 5.3. Analizar el sistema de carrera administrativa para identificar vacíos y coincidencias con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación y con lo establecido en la LIE y la LEIV. 5.4. Diseñar y poner en marcha el sistema de carrera administrativa incorporándole los principios constitucionales de igualdad y no discriminación y lo establecido en la LIE y la LEIV.	Número de vacíos e incongruencias entre el sistema de carrera judicial y administrativa con lo establecido en la LIE y LEIV Adecuación y puesta en marcha de los sistemas de carrera judicial y administrativa con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación y lo establecido en la LIE y la LEIV ya incorporados	SECRETARÍA GENERAL GGAJ DTHI UTAIVG
OE2: Implementar acciones vinculadas a mejorar el clima laboral, el trabajo en equipo, el auto cuidado, la eliminación de la discriminación, el acoso laboral y sexual.			
Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable

<p>6. Diseñar e implementar una articulación interinstitucional para proteger los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres empleadas y funcionarias del Órgano Judicial.</p>	<p>6.1 Establecer el mecanismo que permita incorporar en las clínicas empresariales, personal médico femenino, especialistas en ginecología, obstetricia y/o perinatología para brindar atención de forma permanente a las funcionarias y empleadas del OJ.</p> <p>6.2 Desarrollar y coordinar con otras instituciones del sector salud campañas de divulgación, promoción y capacitación en derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.</p> <p>6.3 Realizar campañas, con incentivos, que promuevan la práctica permanente de la citología, mamografía y otras.</p>	<p>Número de clínicas en las cuales se incorpore la especialidad médica.</p> <p>Número de campañas a desarrollar anualmente.</p> <p>Número y/o % de mujeres que utilizan los servicios médicos especializados.</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes</p>
<p>7. Elaborar, aprobar e implementar un reglamento con enfoque de género que sancione los casos de acoso laboral, sexual, discriminación y violencia contra las mujeres usuarias, empleadas y funcionarias del OJ y la CSJ.</p>	<p>7.1. Revisión del Borrador de Reglamento que sancione los casos de acoso laboral, sexual, discriminación y violencia contra el personal de la CSJ y del OJ.</p> <p>7.2. Organización de un Comité de Alto Nivel que se encargue de recepcionar las demandas, analizarlas y emitir las sanciones pertinentes a personal del OJ y CSJ sobre casos de acoso laboral, sexual y violencia contra el personal de la institución y pasantes.</p> <p>7.3. Presentar a la Corte Plena para su aprobación el Reglamento y el documento de Organización del Comité de Alto Nivel.</p>	<p>Aprobación de Reglamento que sancione los casos de acoso laboral, sexual, discriminación y violencia contra el personal de la CSJ y del OJ</p> <p>Número y % de casos de demandas presentadas por acoso resueltas y sancionadas por semestre y tipo de delito</p>	<p>CORTE PLENA</p> <p>GGAJ</p> <p>UTAIVG</p> <p>COMITÉ</p>
<p>8. Participar en coordinación con el CNJ un programa de “Educación continua judicial con enfoque de género y armonizado con la LIE y la LEIV” para todos los actores jurisdiccionales.</p>	<p>8.1. Establecer un Convenio de Cooperación con el CNJ para el diseño e implementación de Educación continua judicial con enfoque de género y armonizado con la LIE y la LEIV para todos los actores jurisdiccionales.</p> <p>8.2. Diseño conjunto entre el CNJ y el OJ y CSJ del Programa de Educación continua.</p> <p>8.3. Implementación del Programa de Educación continua CNJ-CSJ-OJ para el personal jurisdiccional sobre igualdad, no</p>	<p>Número y % de personas capacitadas por sexo y cargos</p> <p>Porcentaje de cambios generados a partir de los cursos impartidos en el conocimiento de los DDHH de las mujeres, el derecho no discriminatorio y el enfoque de género</p> <p>Efecto de las capacitaciones en las actitudes de las y los</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>GGAJ</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p> <p>UTAIVG</p>

	discriminación y la LIE y LEIV.	funcionarios del OJ y CJ y los efectos en la provisión de servicios a las víctimas de violencia	
9. Desarrollar procesos de capacitación (presencial y/o virtual) sobre liderazgo género-sensitivo y con principios constitucionales de igualdad y no discriminación en todos los cargos de jefaturas.	9.1. Diseñar y organizar procesos de capacitación (presencial y/o virtual) en liderazgo género sensitivo y con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación para todos los cargos de jefatura del Órgano judicial, Medicina Legal y Corte Suprema de Justicia.	Número y % de jefaturas capacitadas por sexo y cargos en liderazgo género-sensitivo Porcentaje de cambios en las jefaturas generados a partir de los cursos impartidos	DTHI UTAIVG Otras dependencias pertinentes.

***IMPERATIVO IV: PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD EN LOS
SISTEMAS DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTACIÓN,
ESTADÍSTICAS, INVESTIGACIONES, MONITOREO Y EVALUACIÓN
(ARTS. 9, 10, 13, 30 LIE Y 32 LEIV)***

Objetivo General

Incorporar los principios de igualdad, no discriminación y demás principios rectores de esta Política, en los procesos de planificación, presupuestación, estadísticas, monitoreo y evaluación de los PEI y los PAO incorporando la estrategia metodológica de institucionalización de la perspectiva de género, para garantizar lo establecido en la LIE, LEIV, Belem do Pará, CEDAW y las recomendaciones competentes realizadas por el MESECVI al Estado de El Salvador.

Objetivos Específicos

OE1: Garantizar la incorporación de los principios de igualdad, de no discriminación y demás principios rectores de esta Política además de la perspectiva de género en los procesos de planificación estratégica y operativa anual, así como en los de monitoreo y evaluación, generación de estadísticas sobre los casos de violencia contra la mujer, armonizándolos con las políticas, leyes y procedimientos institucionales en concordancia con las LIE y LEIV.

OE2: Formular y ejecutar el presupuesto institucional con perspectiva de género, visibilizando los recursos en cumplimiento a las leyes antes mencionadas.

Indicadores

1. Existencia de investigaciones sobre el impacto de los estereotipos de género en la investigación judicial y en el juzgamiento.

**IMPERATIVO IV:
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD EN LOS SISTEMAS DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTACIÓN, ESTADÍSTICAS,
INVESTIGACIONES, MONITOREO Y EVALUACIÓN (ARTS. 9, 10, 13, 30 LIE Y 32 LEIV)**

OE1: Garantizar la incorporación de los principios de igualdad, derecho no discriminatorio y la perspectiva de género en los procesos de planificación estratégica y operativa anual, así como en los de monitoreo y evaluación, generación de estadísticas sobre los casos de violencia contra la mujer, armonizándolos con las políticas, leyes y procedimientos institucionales en concordancia con las LIE y LEIV.

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsables
<p>1. Diseñar e implementar Metodología del Sistema de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad de Género.</p>	<p>1.1. Diseñar y validar la metodología del Sistema de Monitoreo y Evaluación de la PIIG.</p> <p>1.2. Revisar periódicamente las recomendaciones de la CEDAW y del MESECVI para incorporarlas en el sistema de Monitoreo y Evaluación.</p> <p>1.3. Hacer una normativa para que en todos los Términos de Referencia de las Consultorías de la CSJ y OJ se incorporen los principios de igualdad y no discriminación, la Política de Género y los Planes Operativos Anuales en los procesos y resultados de las mismas.</p>	<p>Número de recomendaciones de la CEDAW y del MESECVI incorporadas en el sistema de Monitoreo y Evaluación de la PIIG y el Plan de Acción</p> <p>Porcentaje de Términos de Referencia de consultorías que incorporan los principios de igualdad y no discriminación, la Política de Género y su Plan de Acción en los procesos y resultados de las mismas</p>	<p>Comité Técnico DPI Otras dependencias pertinentes. UTAIVG</p>
Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>2. Elaboración de Informes de Monitoreo y Evaluación de la Política y del Plan de Acción de Género con frecuencia trimestral y semestral para insumo de la Delegación de Género y Comité Técnico.</p>	<p>2.1. Desarrollar reuniones trimestrales de planificación, monitoreo y evaluación con el Comité Técnico de Género para elaborar los informes de monitoreo y evaluación, así como la readecuación trimestral de los PAO acorde con los cambios y/o informes de recomendaciones de la CEDAW y el MESECVI</p>	<p>No. de informes de monitoreo de la Política Institucional de Género y de su Plan de Acción elaborados y distribuidos cada año</p>	<p>Comité Técnico DPI Otras dependencias pertinentes. UTAIVG</p>

<p>3. Robustecer y automatizar los mecanismos de recopilación de información estadística en las sedes judiciales, oficinas jurídicas y administrativas, relacionados con procesos judiciales y en específico, de violencia contra la mujer.</p>	<p>3.1. Revisar los formatos de recolección de información, el cruce de variables, procesamiento y cuadros de salida del sistema de evaluación del CNJ y del Departamento de Estadísticas de la CSJ que brindan los diferentes juzgados y Tribunales para identificar los vacíos que hay en la obtención de los diferentes indicadores sobre VCM solicitados l Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres y la elaboración de los informes periódicos de la CEDAW y MESECVI que remite el Estado de El Salvador.</p> <p>3.2. Hacer las modificaciones pertinentes al Sistema de M&E del CNJ y del OJ/CSJ para obtener los datos, indicadores y estadísticas sobre VCM para la toma de decisiones de la institución, para los requerimientos del Sistema Nacional y para la OEA y NNUU.</p> <p>3.3. Elaborar informes periódicos de M&E sobre la VCM y los principales indicadores de eficiencia y eficacia incorporados en el PEI.</p>	<p>No. de vacíos, variables y datos en los formatos de recolección de información para que la CSJ informe periódicamente al Ministerio de Relaciones Exteriores, ISDEMU, MESCEVI y Comité CEDAW sobre la situación de la VCM y sus derechos</p> <p>Número de informes sobre la VCM con datos e indicadores sobre la VCM para entrega a Ministerio de Relaciones Exteriores, ISDEMU, MESCEVI y Comité CEDAW</p>	<p>DPI DDTI UTAIVG Otras dependencias pertinentes.</p>
<p>4. Elaborar y difundir en la página web y otros medios comunicacionales a disposición del OJ, informes trimestrales de los datos y estadísticas sobre VCM y de los indicadores de eficiencia judicial.</p>	<p>4.1. Revisar de manera conjunta con el CNJ el sistema de evaluación de Juezas y Jueces de la Jurisdicción Especializada para incorporar indicadores de eficiencia y eficacia, así como los de la LEIV, LIE, MESECVI y recomendaciones CEDAW.</p> <p>4.2. Diseñar y poner en marcha de manera conjunta CNJ-OJ-CSJ el Sistema de Monitoreo y Evaluación de las juezas y jueces de la Jurisdicción Especializada en coordinación con el CNJ que incorpore el enfoque de género y los indicadores del MESCEVI en los Criterios de evaluación del CNJ para jueces.</p> <p>4.3. Definir criterios y medidas disciplinarias para el personal</p>	<p>Lista definitiva consensuada con el CNJ de los indicadores de eficiencia y eficacia para incorporarlos en el sistema de evaluación de Juezas y Jueces de la Jurisdicción Especializada</p> <p>Número de medida disciplinarias al personal de la Jurisdicción Especializada por rendimientos bajos de eficiencia y eficacia</p>	<p>DPI Dirección de Comunicaciones y RRPP DDTI DTHI UTAIVG</p>

	de la Jurisdicción Especializada con rendimientos bajos de eficiencia y eficacia.		
OE2: Formular y ejecutar el presupuesto institucional con perspectiva de género, visibilizando los recursos en cumplimiento a las leyes antes mencionadas			
Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsables
5. Desarrollar proyectos que contribuyan al fortalecimiento de la Jurisdicción Especializada, el enfoque de género, la igualdad y no discriminación, para que sean incorporados en el Proyecto de Presupuesto Institucional.	5.1. Desarrollar proyectos que contribuyan al fortalecimiento de la Jurisdicción Especializada, el en-foque de género, la igualdad y no discriminación.	Número de proyectos de fortalecimiento de la Jurisdicción Especializada elaborados Número de proyectos de fortalecimiento de la Jurisdicción Especializada aprobados y en marcha	DPI DFI UTAIVG

IMPERATIVO V: INSTITUCIONALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y ACCIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y EL ÓRGANO JUDICIAL (ARTS. 15 Y 34 LIE)

Objetivo General

Posicionar al OJ y a la CSJ ante los medios de comunicación y de manera especial, con las mujeres usuarias de los servicios judiciales como una institución comprometida con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación; brindando la información, comunicación inclusiva, oportuna y eficaz tendiente a una sensibilización con perspectiva de género, acorde con la LIE y LEIV.

Objetivos Específicos

OE1: Brindar información comprensible, oportuna y accesible con lenguaje inclusivo a todas las personas usuarias de los servicios judiciales.

OE2: Elaborar y promover información para la toma de decisiones que incorporen la perspectiva de género.

Indicadores

1. Publicidad y acceso a la información de las sentencias y dictámenes emitidos.
2. Publicidad y difusión de los protocolos de actuación para operadores de justicia (procede incluir la publicidad y difusión en los diversos idiomas que se hablen en el país)
3. Número de procesos formativos dirigidos a periodistas, profesionales de la comunicación y representantes de medios de comunicación sobre el derecho de las mujeres, niñas y adolescentes a ser libres de toda forma de discriminación, patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

**IMPERATIVO V:
INSTITUCIONALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y ACCIONES
DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA CSJ Y EL OJ. (ARTS. 15 Y 34 LIE)**

OE1: Brindar información comprensible, oportuna y accesible con lenguaje inclusivo a todas las personas usuarias de los servicios judiciales.

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>1. Diseñar e implementar una Estrategia de Comunicación que incluya las TIC'S, sobre el enfoque de género, la igualdad, no discriminación, la Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia, incluyendo su Plan de Acción.</p>	<p>1.1. Diseñar e implementar productos comunicacionales atractivos para la población, especialmente las mujeres, para los diferentes medios audiovisuales, redes sociales y página Web de la CSJ sobre la Política y su Plan de Acción, explicitando que se puede acudir a Investigación Judicial si hay incumplimiento de sus acciones y violación a sus derechos a una justicia de calidad y calidez.</p> <p>1.2. Sensibilizar a los medios de comunicación nacionales y locales, y a los coordinadores de redes sociales influyentes en el país acerca del derecho de las mujeres salvadoreñas a una justicia con calidad y calidez los tratados internacionales, leyes, políticas nacionales y la institucional de género y el rol importante que juegan ellos en alcanzar las metas propuestas por el Estado.</p>	<p>Número de productos comunicacionales colocados en la web, en los tribunales especializados y pautados en medios audiovisuales de comunicación</p> <p>Número de vistas de los productos comunicacionales en redes sociales y medios audiovisuales</p> <p>Número de eventos de sensibilización y formación obre el derecho de la niña y las mujeres a una vida libre de cualquier tipo de discriminación y violencia, y a una justicia con calidad y calidez</p> <p>Número de profesionales de la comunicación sensibilizados y capacitados por la CSJ desagregados por sexo, edad, cargo y tipo de medio</p>	<p style="text-align: center;">Comte Técnico</p> <p style="text-align: center;">Dirección de Comunicaciones y RRPP</p> <p style="text-align: center;">DDTI</p> <p style="text-align: center;">UTAIVG</p> <p style="text-align: center;">Otras dependencias relacionadas.</p>

<p>2. Diseñar e implementar programas de formación en diversos idiomas, dialectos y lenguaje de señas, a personal clave del OJ para brindar una atención con calidad y calidez a las mujeres víctimas de violencia.</p>	<p>2.1 Elaborar programas sistemáticos de capacitaciones en diversos idiomas, dialectos y lenguaje de señas.</p> <p>2.2 Crear malla curricular sobre derechos de las mujeres, rutas de atención en diferentes idiomas, dialectos y lenguaje de señas.</p> <p>2.3 Crear programas de seguimiento a las víctimas que necesiten personal de interpretación o traducción a fin de evitar al máximo la revictimización.</p>	<p>Número de campañas desarrolladas</p> <p>Número o % de personal capacitado</p> <p>Número de usuarias en seguimiento.</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>Dirección de Comunicaciones y RRPP.</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>
---	--	--	---

OE2: Elaborar y promover información para la toma de decisiones que incorporen la perspectiva de género.

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>3. Elaborar, aplicar y monitorear una guía o lista de chequeo de comunicación inclusiva, no sexista y que promueva las potencialidades de las mujeres como sujetas de derecho y de reconocimiento de sus aportes dentro del OJ, así como al desarrollo y a la democracia del país.</p>	<p>3.1. Diseñar una lista de chequeo con los contenidos de Derechos no Discriminatorio, los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, el enfoque de género, la LIE y la LEIV que deben incorporar los productos comunicacionales de la CSY y el OJ a fin de que sean implementados por todas las dependencias judiciales, técnicas y administrativas de la institución.</p> <p>3.2. Conformar una comisión interna al Comité Técnico que revise de manera expedita los</p>	<p>Número de unidades técnicas, administrativas y jurisdiccionales de la CSJ y OJ capacitado sobre la Lista de Chequeo</p> <p>Número de productos comunicacionales generados por las distintas instancias de la CSJ y OJ revisados por la Comisión Interna del Comité Técnico</p>	<p>DCYPR</p> <p>UTAIVG</p>

	productos comunicacionales generados por la institución acorde con la Lista de Chequeo.		
4. Elaboración anual de planes de divulgación de material informativo, preventivo y educativo inclusivo, en derechos humanos de las mujeres.	<p>4.1 Crear material divulgativo sobre derechos de las mujeres, rutas de atención, etc. En diferentes idiomas, dialectos y lenguaje de señas.</p> <p>4.2 Desarrollar una estrategia de dotación de equipo y material audiovisual, que permita mantener un mecanismo de información y orientación en las diferentes instalaciones del OJ.</p> <p>4.2 Realizar programación de campañas de orientación y divulgativas, sobre derechos humanos de las mujeres y los servicios que presta el OJ.</p>	<p>Número de material divulgativo elaborado.</p> <p>Número de instalaciones del OJ debidamente equipadas para la estrategia de divulgación audiovisual.</p> <p>Número de personas alcanzadas en las campañas divulgativas.</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>Dirección de Comunicaciones y RRPP.</p> <p>CAU</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>

IMPERATIVO VI: COORDINACIÓN ENTRE EL ÓRGANO JUDICIAL Y OTRAS INSTITUCIONES DEL SECTOR JUSTICIA.

Objetivo General

Fortalecer la coordinación interinstitucional de las personas operadoras del sector justicia para brindar una atención integral con calidad y calidez a las mujeres víctimas de violencia, tal como lo establecido en la LEIV

Objetivos Específicos

OE1: Mejorar la efectividad y eficacia en las resoluciones judiciales y en la atención a las mujeres víctimas de violencia

OE2: Minimizar la revictimización en el proceso penal y la retardación de justicia, propiciando una mayor efectividad, protección, reparación, dignificación y empoderamiento de las mujeres resilientes.

Indicadores

1. Número de medidas de protección garantizadas a mujeres víctimas de violencia por la acción conjunta de las instituciones integradas en la CTE.

IMPERATIVO VI: COORDINACIÓN ENTRE EL OJ Y LAS OTRAS INSTITUCIONES DEL SECTOR JUSTICIA

OE1: Mejorar la efectividad y eficacia en las resoluciones judiciales y en la atención a las mujeres víctimas de violencia.

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>1. Formular los Planes Anuales de Trabajo conjunto que incorpore la calendarización de sesiones mensuales de coordinación para el análisis de casos, medidas de protección, jurisprudencia, acciones de reparación, seguimiento de indicadores y datos estadísticos, entre otros.</p>	<p>1.1. Conformación local del Comité de Coordinación Departamental y/o Municipal entre el OJ, la FGR, el IML, la PGR, el ISDEMU y la PNC con cobertura de medios de comunicación audiovisuales y de redes sociales.</p> <p>1.2. Formular la calendarización y agenda de trabajo mensual del Comité de Coordinación Local para el análisis de casos, medidas de protección, jurisprudencia, acciones de reparación, seguimiento de indicadores y datos estadísticos, etc. y el monitoreo del Plan Anual de Trabajo.</p> <p>1.3 Formular de manera conjunta el Plan Anual de Trabajo del Comité de Coordinación.</p>	<p>Número de casos abordados de forma conjunta entre los Comité de Coordinación Departamental y/o Municipal entre el OJ, la FGR, el IML, la PGR, el ISDEMU y la PNC</p>	<p>Comité Técnico GGAJ UTAIVG Otras dependencias pertinentes.</p>
<p>2. Elaborar informes trimestrales sobre el funcionamiento del mecanismo de coordinación para hacer ajustes pertinentes que mejoren la eficiencia y eficacia de la justicia hacia las mujeres.</p>	<p>2.1. Elaborar los indicadores de resultados y de seguimiento del Plan Anual de Trabajo de manera conjunta especificando los responsables de los mismos.</p> <p>2.2. Elaborar de forma conjunta los Informes Trimestrales de Seguimiento del Mecanismo de Coordinación y del Plan de Trabajo.</p> <p>2.3 Presentar en un evento público municipal, en coordinación con las Alcaldías, el Plan Anual de Trabajo y los Informes Trimestrales de Seguimiento, como parte de la transparencia y</p>	<p>Número de eventos de presentación en los municipios y departamentos donde hay Tribunales de la Jurisdicción Especializada de los Planes Anuales de Trabajo y de sus Informes de Monitoreo y Seguimiento</p> <p>Número de personas participantes en los eventos por</p>	<p>Comité Técnico GGAJ UTAIVG Otras dependencias pertinentes.</p>

	rendición de cuentas de las instituciones públicas.	sexo, edad, procedencia e institución	
OE2: Minimizar la re victimización en el proceso penal y la retardación de justicia, propiciando una mayor efectividad, protección, reparación, dignificación y empoderamiento de las mujeres resilientes.			
Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
3. Establecer convenios bilaterales entre el Órgano Judicial, la Fiscalía General de la República, el Instituto de Medicina Legal, la Procuraduría General de la República y la Policía Nacional Civil para la creación de mecanismos de coordinación en las localidades donde funcionan los diferentes Tribunales de la Jurisdicción Especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres.	<p>3.1. Conformar una Comisión de Trabajo a lo interno de la Comisión de Género y el Comité Técnico de la CSJ para la elaboración de borradores de Convenios de Coordinación entre el OJ y la FGR, el IML, la PGR, el ISDEMU, la PNC Civil y las autoridades municipales para la creación de mecanismos de coordinación en las localidades donde funcionan los diferentes Tribunales de la Jurisdicción Especializada.</p> <p>3.2. Aprobación por Corte Plena de los Convenios de Coordinación entre el OJ y la FGR, el IML, la PGR, el ISDEMU, la PNC y las autoridades municipales para la creación de mecanismos de coordinación en las localidades donde funcionan los diferentes Tribunales de la Jurisdicción Especializada.</p> <p>3.3. Organización de eventos con medios de comunicación audiovisuales y en redes sociales para la firma de los Convenios de Coordinación entre el OJ y la FGR, el IML, la PGR, el ISDEMU la PNC y las autoridades municipales para la creación de mecanismos de coordinación en las localidades donde funcionan los diferentes Tribunales de la Jurisdicción Especializada.</p>	<p>Número de Convenios firmados con instituciones y organizaciones de sociedad civil a nivel nacional, departamental y municipal</p> <p>Número de eventos de presentación y firma de los Convenios a nivel nacional</p> <p>Número de medios de comunicación participantes en los eventos</p> <p>Número de medios que dieron cobertura a los eventos</p> <p>Número de personas participantes en los eventos por sexo, edad, procedencia e institución</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>GGAJ</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>
4. Homologar y/o elaborar Protocolos o	4.1. Formular y/o adecuar de manera conjunta los Protocolos o Guías de Actuación conjunta entre las diferentes instituciones del	Informes de Validación del Pilotaje de los Protocolos de	Comité Técnico

<p>Guías de actuación conjunta entre las diferentes instituciones del sector justicia para los casos de VCM incorporados en la LEIV y otras leyes conexas sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.</p>	<p>sector justicia para los casos de VCM incorporados en la LEIV y leyes conexas.</p> <p>4.2. Validar los Protocolos o Guías de Actuación conjunta entre las diferentes instituciones del sector justicia para los casos de VCM incorporados en la LEIV y leyes conexas al menos durante seis meses, sistematizando su aplicación para hacer las modificaciones pertinentes para mejorar el acceso de las mujeres a la justicia, tal como especificado en la legislación nacional e internacional.</p> <p>4.3. Aprobar los Protocolos validados por las autoridades de cada una de las instituciones públicas del Sector Justicia.</p>	<p>Actuación Conjunta en municipios y departamentos seleccionados</p> <p>Número de Informes de sistematización elaborados por los Comités de Coordinación donde se pilotearon los Protocolos</p> <p>Número de modificaciones hechas a los Protocolos</p>	<p>GGAJ</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>
<p>5. Implementar y monitorear la aplicación de Protocolos o Guías de actuación conjunta entre las diferentes instituciones del sector justicia para los casos de VCM.</p>	<p>5.1 Establecer diversos mecanismos de evaluación objetiva respecto del servicio y/o atención brindada a las usuarias del sistema judicial a través de los protocolos de atención.</p> <p>5.2 Crear un instrumento de monitoreo y evaluación de los protocolos de atención, su idoneidad y efectividad.</p> <p>5.3 Coordinar de manera interinstitucional la estandarización de los protocolos y guías de actuación.</p> <p>5.4 Coordinar observatorios con organizaciones de la sociedad y otras instituciones, que permitan evaluar la cantidad y calidad de los servicios judiciales para una mejora continua,</p>	<p>Instrumento de monitoreo y evaluación.</p> <p>Número de evaluaciones realizadas.</p> <p>Número de reuniones del comité.</p> <p>Número o % de protocolos o guías actualizadas.</p> <p>Numero de organismos e instituciones participantes en los observatorios.</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>DPI</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p> <p>Instituciones del Sector Justicia.</p>

IMPERATIVO VII: FORTALECIMIENTO DE LAS SECCIONES DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS (ART. 25 LEIV) Y DE LOS EQUIPOS MULTIDISCIPLINARIOS ESPECIALIZADOS PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES. (ART. 56-A LEIV)

Objetivo General

Mejorar los servicios integrales a las mujeres víctimas de violencia en las SAIV y en los Equipos Multidisciplinarios para una Vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres (en adelante Equipos LEIV) para que los mismos sean brindados en espacios seguros, accesibles, higiénicos con condiciones de privacidad y garantizando una atención con calidad y calidez, especialmente durante la atención en crisis, y de igual forma realizar mejoras de calidad en la elaboración de informes técnicos con enfoque de género, victimológico y de derechos humanos además de contribuir al empoderamiento de las mujeres víctimas, ofreciéndoles conocimiento sobre sus derechos, garantías procesales y su autonomía.

Objetivos Específicos

OE1: Cumplir con los estándares internacionales y nacionales de atención con calidez y calidad a las mujeres víctimas de violencia de género en las Secciones de Atención Integral a Víctimas, los Equipos Multidisciplinarios y otras áreas de atención.

OE2: Adecuar los espacios físicos donde se brinda atención a los casos de VCM para garantizar la privacidad, confidencialidad, seguridad y accesibilidad de las mujeres, especialmente aquellas que se encuentren en alguna condición de vulnerabilidad.

Indicadores

1. Número de servicios que presten atención y acompañamiento psicológico antes, durante y después del proceso legal.
2. Número de usuarias atendidas en las Secciones de Atención a Víctimas, los Equipos Multidisciplinarios, para niñas y adolescentes, mujeres adultas y adultas mayores víctimas de violencia considerando diversidad étnica, rurales, con discapacidades, con opciones sexuales diversas, por su identidad de género, en situación de migrantes,

refugiadas, desplazadas, embarazadas, en situación socioeconómica desfavorable o afectadas por situaciones de conflictos armados o privadas de la libertad.

3. Accesibilidad y disponibilidad de los servicios de atención a las víctimas de diversas formas de violencia por jurisdicción y región geográfica.
4. Tasa de demanda de atención (Número de mujeres atendidas en los últimos doce meses, dividido por la población femenina total, multiplicado por 1000 por violencia física/psicológica/sexual /patrimonial o económica causada por la pareja, expareja o persona conocida de la mujer).
5. Existencia de protocolos de atención y acompañamiento a niñas y adolescentes, mujeres adultas y adultas mayores afectadas por violencia en las Secciones de Atención Integral a Víctimas, Equipos Multidisciplinarios y otras unidades de atención.
6. Estudios de satisfacción de usuarias sobre la accesibilidad, disponibilidad y calidad de la atención brindada a las víctimas de violencia en las SAIV, por los Equipos Multidisciplinarios y otras unidades de atención.

IMPERATIVO VII
FORTALECIMIENTO DE LAS SECCIONES DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS Y DE LOS EQUIPOS
MULTIDISCIPLINARIOS ESPECIALIZADOS PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES
(ART. 25 Y ART. 56-A LEIV)

OE1: Cumplir con los estándares internacionales y nacionales de atención con calidez y calidad a las mujeres víctimas de violencia de género en las Secciones de Atención a Víctimas, los Equipos Multidisciplinarios

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsables
<p>1. Actualizar y estandarizar Protocolos de Atención a mujeres, niñas y adolescentes Víctimas.</p>	<p>1.1. Revisión y análisis de los actuales Protocolos de Atención a Víctimas de las SAIV para identificar si están armonizados con la LEIV, el principio constitucional de igualdad y no discriminación y las recomendaciones últimas del MESECVI y CEDAW al Estado de El Salvador.</p> <p>1.2. Readecuar y reelaborar los Protocolos de Atención a Víctimas de los SAIV acorde con el análisis de armonización desarrollado.</p> <p>1.3. Validar durante al menos tres meses los Protocolos de Atención en los cuatro municipios donde están los Tribunales de la Jurisdicción Especializada adecuándolos acorde con la sistematización de su aplicación.</p> <p>1.4. Aprobar oficialmente los Protocolos y supervisar su uso y aplicación de forma sistemática.</p>	<p>Número de adecuaciones hechos a los Protocolos de Atención de la SAIV</p> <p>Informe de Validación de los Protocolos de Atención de las SAIV</p> <p>Aprobación de los Protocolos de Atención a víctimas en las SAIV</p>	<p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>
<p>2. Elaborar Protocolos de Atención de los Equipos Multidisciplinarios.</p>	<p>2.1. Recopilar información de los diferentes países sobre metodologías de atención de equipos multidisciplinarios a mujeres víctimas de violencia de género, así como de evaluaciones sobre el impacto en la calidad de la atención.</p>	<p>Documento que contiene el análisis de las metodologías de atención de Equipos Multidisciplinarios desarrolladas en otros países y las recomendaciones pertinentes para los</p>	<p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias</p>

	<p>2.2. Desarrollar grupos focales con mujeres víctimas que han recibido atención en los Tribunales para identificar los cuellos de botella y los errores más frecuentes que impiden una atención con calidad y calidez tal como establece la legislación nacional e internacional.</p> <p>2.3. Elaborar los protocolos de Atención de los Equipos Multidisciplinarios con base a la experiencia internacional, los tratados y leyes internacionales y nacionales y de los resultados de los grupos focales y/o encuestas de calidad de parte de usuarias u otros diagnósticos pertinentes.</p>	<p>de El Salvador</p> <p>Informe de los Cuellos de botella y sugerencias dadas por las víctimas de violencia en los Grupo Focales</p> <p>Documento de los Protocolos de Atención de los Equipos Multidisciplinarios con base al análisis de los internacionales y los cuellos de botella identificados por las víctimas en los grupos focales desarrollados.</p>	<p>pertinentes.</p>
<p>3. Capacitar y evaluar de forma presencial y/o virtual, al personal de los Centros de Atención y a los Equipos Multidisciplinario sobre la aplicación de los protocolos de atención a las mujeres víctimas de violencia y en temáticas de género.</p>	<p>3.1. Diseño de procesos de capacitación (presencial y/o virtual) en acción sobre la aplicación de los protocolos de Atención al personal de los Centros Judiciales y Equipos Multidisciplinarios</p> <p>3.2. Desarrollo del proceso de capacitación (virtual y/o presencial) en acción al personal de atención de las SAIV y de los Equipos Multidisciplinarios.</p> <p>3.3. Hacer supervisión y evaluaciones periódicas sobre la calidad, calidez, eficiencia y eficacia en la atención a las víctimas realizadas por el personal de las SAIV y Equipos Multidisciplinarios.</p>	<p>Número de funcionarias/os de los SAIV y Equipos Multidisciplinarios capacitados en los Protocolos de Atención elaborados</p> <p>Número de informes de las supervisiones y evaluaciones sobre la calidad, calidez y eficiencia de la atención a víctimas hechas por el personal de las SAIV y Equipos Multidisciplinarios</p>	<p>DTHI</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>
<p>OE2: Adecuar los espacios físicos donde se brinda atención a los casos de VCM para garantizar la privacidad, confidencialidad, seguridad y accesibilidad de las mujeres, especialmente aquellas que se encuentren en alguna condición de vulnerabilidad.</p>			

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>4. Crear de espacios de reflexión permanentes con relación a la atención a las mujeres evaluando de forma permanente el trabajo del funcionariado de las distintas disciplinas para hacer efectivo y de calidad el abordaje integral, conjunto y multidisciplinario.</p>	<p>4.1. Realizar reuniones de reflexión periódica en cada SAIV y Tribunal sobre la calidad de la atención con base a los resultados del sistema de registro y/o las investigaciones.</p>	<p>Número de reuniones de reflexión realizadas en cada SAIV y Tribunal</p>	<p>UTAIVG Otras dependencias pertinentes.</p>
<p>5. Asegurar espacios de atención que garanticen la accesibilidad, la privacidad, la seguridad, la confidencialidad de las mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>5.1. Recopilar información sobre las reglas universales de acceso, seguridad y privacidad de los espacios de atención a mujeres víctimas de violencia en los servicios judiciales.</p> <p>5.2. Elaborar normativas y guías pertinentes para la construcción, contratación de inmuebles y muebles accesibles, seguros y privados.</p> <p>5.3. Diagnosticar los espacios y entornos donde se ofrecen los servicios judiciales desde la accesibilidad, seguridad y privacidad.</p> <p>5.4. Diseñar y ejecutar un plan de construcción, remodelación e implementación de espacios accesibles, seguros y privados.</p> <p>5.5. Capacitar al personal de ingeniería sobre la perspectiva de género y las necesidades de entornos accesibles, seguros y privados para la atención de personas usuarias de los servicios judiciales.</p>	<p>Documento de Normativa y guía para la construcción, contratación y remodelación de inmuebles y muebles que garanticen accesibilidad, seguridad y privacidad a las mujeres víctimas de todo tipo de violencias con base al estudio de las reglas internacionales</p> <p>Número de espacios y entornos que deben ser adecuados acorde con el diagnóstico y la Normativa desarrollada</p> <p>Número de espacios construidos y/o remodelados</p> <p>Número de personas de la Sección de Ingeniería capacitados sobre la Normativa</p> <p>Documento de identificación de necesidades de espacios para cuidado de</p>	<p>Comité Técnico DPI Dpt. de Ingeniería UTAIVG Otras dependencias pertinentes.</p>

	<p>5.6. Identificar las necesidades de espacios para el cuidado de niños/as en los servicios judiciales.</p> <p>5.7. Planificar e implementar las acciones pertinentes para contar con espacios para el cuidado de niños/as en los servicios judiciales.</p>	<p>niñas/os en los SAIV y Tribunales de la Jurisdicción Especializada</p> <p>Número de espacios para cuidado de niñas/os disponibles en los AIV y Tribunales de la Jurisdicción Especializada</p>	
<p>6. Diseñar y desarrollar un programa de seguridad y salud mental para el personal de la SAIV, Equipos Multidisciplinarios y otras unidades de atención como parte integral de su autocuidado.</p>	<p>6.1 Elaboración de un programa sistematizado de autocuidado y otras estrategias que contribuyan a la seguridad y salud mental del personal que atiende a víctimas.</p> <p>6.2 Diseñar programa de formación sobre el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, respeto, tolerancia, sororidad, empatía, inteligencia emocional, la diversidad, así como la comunicación inter e intra grupal</p> <p>6.3 Crear condiciones físicas con el equipamiento idóneo, dentro de cada unidad para realizar jornadas de autocuidado.</p> <p>6.4 Elaborar una estrategia de ambientación amigable en los espacios de trabajo de las diferentes dependencias que atienden víctimas.</p>	<p>Número de espacios readecuados</p> <p>Programa de capacitaciones para personal de las SAIV, Equipos Multidisciplinarios y otras unidades que atiendan víctimas.</p> <p>Evaluaciones del impacto de las jornadas de autocuidado.</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>

**IMPERATIVO VIII: MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS
JUDICIALES DE LA JURISDICCIÓN ESPECIALIZADA PARA UNA VIDA
LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES
(D.L. 286 Y ART. 57 LEIV)**

Objetivo General

Contribuir a garantizar el derecho de las mujeres víctima de violencia de género en una gestión judicial que facilite el cumplimiento de una pronta y cumplida justicia implementando la CEDAW, Convención Interamericana Belem do Pará y otros instrumentos internacionales, ratificados por el Estado salvadoreño, así como la LIE y LEIV en todos los procesos judiciales de todas las jurisdicciones del país, y de manera especial de la Jurisdicción Especializada.

Objetivos Específicos

OE1: Fortalecer las capacidades del personal de los tribunales asegurando que el funcionariado del Órgano Judicial tramite los casos de VCM incorporando el enfoque de género y el derecho no discriminatorio, apeguándose a las norma internacionales y nacionales relativo al acceso de las mujeres a la justicia, evitando la revictimización y empoderándolas en el conocimiento y gestión de sus derechos.

OE2: Diseñar e implementar mecanismos y herramientas gerenciales y técnicas para el mejoramiento continuo de la gestión judicial en casos de VCM, su monitoreo, evaluación y transparencia sobre los procesos.

Indicadores

1. Estudios de satisfacción de usuarias sobre la accesibilidad, disponibilidad y calidad de los diversos servicios de atención a las víctimas de violencia.
2. Porcentaje de órdenes de protección otorgadas en casos de violencia contra las mujeres, con respecto al número de órdenes de protección solicitadas, desagregado por tipos de delitos y/o por tipo de violencia denunciada.
3. Número y porcentaje de casos conocidos por Órganos Jurisdiccionales del ramo penal (ordinarios y especializados) por diferentes delitos: violencia contra la mujer, femicidio,

- femicidio en grado de tentativa, en relación al número y porcentaje de sentencias (condenatorias y/o absolutorias) dictadas por los tribunales (ordinarios y especializados).
4. Existencia de protocolos de atención a víctimas en las diligencias a cargo de IML sobre delitos de violencia contra las mujeres, femicidios y muertes violentas de mujeres, con enfoque de género.
 5. Porcentaje de órdenes de protección otorgadas en casos de violencia contra las mujeres, con respecto al número de órdenes de protección solicitadas, desagregado por tipos de delitos y/o por tipo de violencia denunciada.
 6. Sentencias y dictámenes que utilizan e incorporan la Convención de Belém do Pará.
 7. Promedio de tiempo entre la fase inicial de un proceso penal por todo tipo de violencias contra las mujeres en sus distintas manifestaciones y/o femicidio y la sentencia (condenatoria o absolutoria).
 8. Número de sentencias judiciales o dictámenes de violencia intrafamiliar o por cualquier otra forma de violencia (psicológica, física, sexual, patrimonial, económica, institucional, política, violencia laboral, acoso sexual, acoso político, violencia obstétrica etc.) desagregados por sexo, edad, raza y etnia, condición socioeconómica.
 9. Número y porcentaje de casos conocidos por órganos jurisdiccionales del sistema de justicia para reparación de las mujeres afectadas por violencia o de las víctimas colaterales en caso de muerte violenta de mujeres.
 10. Mecanismo específico para recibir quejas de las usuarias respecto del sistema de justicia.
 11. Aplicación de garantías procesales en los procedimientos judiciales en materia de violencia: (i) independencia e imparcialidad del tribunal; (ii) plazo razonable; (iii) cosa juzgada; (iv) vías recursivas de sentencias en instancias superiores.
 12. Registros de base de datos con jurisprudencia relevante de tribunales sobre violencia contra las mujeres, incluyendo documentación de casos emblemáticos.
 13. Existencia de investigaciones sobre el impacto de los estereotipos de género en el juzgamiento de casos de VCM o en los casos donde las mujeres son las imputadas.

14. Número de procesos de femicidio sentenciados en los últimos doce meses con respecto al total de casos registrados.
15. Número y características de organizaciones de mujeres que se involucran como asesoras o como querellantes en los procesos penales por violencia contra la mujer y femicidio.

**IMPERATIVO VIII:
MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS JUDICIALES DE LA JURISDICCIÓN ESPECIALIZADA PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES (D.L. 286 Y ART. 57 LEIV)**

OE1: Fortalecer las capacidades del personal de los tribunales asegurando que el funcionamiento del Órgano Judicial tramite los casos de VCM incorporando el enfoque de género y el derecho no discriminatorio, apegándose a las norma internacionales y nacionales relativo al acceso de las mujeres a la justicia, evitando la re victimización y empoderándolas en el conocimiento y gestión de sus derechos.

Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>1. Incrementar el número y fortalecer las capacidades del personal de la Jurisdicción Especializada mediante el desarrollo de curso de posgrado sobre el derecho no discriminatorio, la igualdad, la elaboración de resoluciones y sentencias que incorporen los principios constitucionales de igualdad, las disposiciones de la Convención Belem do Pará, lo establecido en la LEIV y lenguaje inclusivo no sexista.</p>	<p>1.1. Diseño de un curso de posgrado sobre el derecho no discriminatorio, la igualdad, la elaboración de resoluciones y sentencias, argumentación jurídica con perspectiva de género, que incorporen los principios constitucionales de igualdad, las disposiciones de la Convención Belem do Pará, lo establecido en la LEIV y un lenguaje inclusivo</p> <p>1.2. Diseñar un protocolo de argumentación jurídica con perspectiva de género e inclusión de tratados internacionales y leyes nacionales para quienes imparten justicia en los Tribunales de la Jurisdicción Especializada</p> <p>1.3. Capacitar al personal de los Tribunales en el protocolo de argumentación jurídica con perspectiva de género e inclusión de tratados internacionales y leyes nacionales para quienes imparten justicia en los Tribunales de la Jurisdicción Especializada</p>	<p>Número de funcionarias/os de Tribunales de la Jurisdicción Especializada capacitadas por sexo, edad, cargo, y etnia</p> <p>Número de funcionarias/os capacitados en las argumentaciones jurídicas con perspectiva de género</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>DTHI</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>
<p>2. Diseñar e implementar un programa de seguridad y salud mental para el personal de los tribunales y equipos Multidisciplinarios de la</p>	<p>2.1 Elaboración de programas de autocuidado y otras estrategias que contribuyan a la seguridad y salud mental del personal de los tribunales</p>	<p>Programa de capacitaciones para personal de la jurisdicción especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>Unidad de Seguridad y</p>

<p>Jurisdicción especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, como parte de su auto cuidado.</p>	<p>2.2 Incluir dentro de los programas de capacitación (virtuales y presenciales) del personal de los tribunales y equipos multidisciplinarios de apoyo a la jurisdicción especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, técnicas o mecanismos para atender el estrés laboral.</p> <p>2 3 Diseñar programa de formación sobre el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, respeto, tolerancia, sororidad, empatía, inteligencia emocional, la diversidad, así como la comunicación inter e intra grupal.</p>	<p>Mujeres.</p> <p>Número de jornadas de autocuidado recibidas por el personal de los tribunales y equipos multidisciplinarios de la jurisdicción especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres.</p>	<p>Salud Ocupacional.</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>
<p>3. Elaborar informes de supervisión de la Jurisdicción Especializada para garantizar que no discriminen directa o indirectamente a las mujeres y que se incorporen los estándares internacionales y nacionales sobre la atención a los casos de VCM.</p>	<p>3.1. Diseñar una normativa de supervisión de los procedimientos judiciales para los Jurisdicción Especializada y los tribunales que reciben denuncias de casos de VCM en otros tribunales como los Juzgados de Paz que incorporen los tratados internacionales y leyes nacionales, así como indicadores de no re victimización, tiempos de espera, buen trato, el derecho de las mujeres a ser informadas sobre los procesos judiciales, la entrega y seguimiento de las medidas de protección y cautelares, de los expedientes y actas certificadas, la reprogramación de las audiencias, las notificaciones y citatorias, entre otros</p> <p>3.2. Realizar supervisión en los Tribunales revisar y supervisar todos los procedimientos judiciales de todos los tribunales a nivel nacional, incluyendo los tribunales especializados. Pero no solamente enfocarse en ellos, porque el objetivo es institucionalizar el enfoque de género en todo el órgano judicialal menos cuatro veces en el año para tomar las medidas</p>	<p>Documento de Normativa</p> <p>Capacitar al personal sobre la Normativa de procedimientos judiciales con enfoque de género, derecho no discriminatorio y calidad y calidez en la atención</p> <p>Número de informes de las supervisiones realizadas en los Tribunales</p> <p>Número de Tribunales con incentivos por el cumplimiento de los indicadores de calidad y calidez en la atención a mujeres víctimas de todo tipo de violencias</p>	<p>DTHI</p> <p>GGAJ</p> <p>DPI</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>

	<p>necesarias para mejorar la calidad y calidez de la atención a las mujeres víctimas de violencia</p> <p>3.3. Diseñar e implementar un sistema de incentivos a aquellos tribunales y personal que cumple de forma cabal con los indicadores de atención de calidez y con calidez a las mujeres que sufren violencia y utilizan los servicios judiciales</p>		
<p>4. Compilar y publicar resoluciones judiciales apegadas a la igualdad y no discriminación constitucional, a la Convención de Belem do Pará y CEDAW para la debida jurisprudencia y difusión entre el personal de los tribunales.</p>	<p>4.1. Coordinar con el CNJ la revisión del Protocolo de análisis de sentencias y/o resoluciones judiciales del Consejo de la Judicatura para la evaluación de las sentencias desde la perspectiva de género y con la inclusión de los principios de igualdad, no discriminación, lo establecido en la LIV y en las recomendaciones del MESECVI y CEDAW.</p> <p>4.2. Supervisar la aplicación del protocolo en una muestra de sentencias que dictan en los tribunales de la Jurisdicción Especializada de acuerdo al Protocolo revisado con el CNJ</p> <p>4.3. Clasificar las sentencias que incorporan los criterios y orientaciones establecidos en el Protocolo.</p> <p>4.4. Divulgar las sentencias y/o resoluciones judiciales dentro de la comunidad jurídica</p>	<p>Documento revisado del Protocolo de análisis de sentencias y/o resoluciones judiciales del CNJ con principios de igualdad, no discriminación, lo establecido en la LEIV y en Belem do Pará</p> <p>Número de sentencias revisadas que incorporan lo establecido en Belem do Pará, LEIV y LIE entre el número total de sentencias que dictan los Tribunales de la Jurisdicción Especializada</p> <p>Número y porcentaje de funcionarias/os de la Jurisdicción Especializada que conocen el Protocolo y las sentencias y resoluciones perfectas</p>	<p>Dirección de Comunicaciones y RRPP</p> <p>Centro de Documentación Judicial</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>

<p>5. Diseñar e implementar un Sistema de Registro y Monitoreo del cumplimiento de las Medidas Cautelares y de Protección a las Víctimas que incluya el seguimiento, registro, monitoreo de medidas de reparación dictadas por los Juzgados especializados LEIV a efecto de coordinar y articular con las diferentes instituciones a nivel local para garantizar la eficacia y eficiencia de las medidas de reparación y de aquellas que medidas necesarias que garanticen la seguridad de las víctimas.</p>	<p>5.1. Diseñar de manera conjunta con la Comisión de Coordinación Local un Sistema de Monitoreo del cumplimiento de las medidas cautelares, de Protección y de Reparación a las Víctimas.</p> <p>5.2. Alimentar el sistema de monitoreo a través de las reuniones de coordinación periódicas con las instituciones del sector justicia en los territorios</p> <p>5.3. Tomar las medidas pertinentes a nivel local para que se garantice el cumplimiento de las medidas cautelares, la de protección y la de reparación a las víctimas</p> <p>5.4 Coordinar y articular con las diferentes instituciones públicas y de la sociedad civil a nivel local para garantizar la eficacia y eficiencia de las medidas de reparación.</p>	<p>Porcentaje de órdenes de protección otorgadas en casos de violencia contra las mujeres, con respecto al número de órdenes de protección solicitadas, desagregado por tipos de delitos y/o por tipo de violencia denunciada.</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>DDTI</p> <p>DPI</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>
<p>OE2: Diseñar e implementar mecanismos y herramientas gerenciales y técnicas para el mejoramiento continuo de la gestión judicial en casos de VCM, su monitoreo, evaluación y transparencia sobre los procesos.</p>			
Línea Estratégica de Acción	Acciones	Indicadores	Responsable
<p>6. Diseñar e implementar un Sistema de Monitoreo de las Resoluciones y Ejecutorias de Sentencias en jurisdicciones clave para identificar la incorporación del enfoque de derechos humanos, el derecho no discriminatorio y la constitucionalidad y</p>	<p>6.1. Diseñar un sistema de monitoreo de las sentencias, de las resoluciones y ejecutorias en cada tribunal para identificar aspectos clave de la incorporación de tratados internacionales y leyes nacionales y el cumplimiento de los procesos judiciales con eficiencia, eficacia y calidad</p>	<p>Número y porcentaje de sentencias, resoluciones y ejecutorias en cada Tribunal que incorporan lo establecido en Belem do Pará, LEIV y LIE entre el número total de sentencias que dictan los</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>CDJ</p> <p>DPI</p> <p>DDTI</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras</p>

<p>convencionalidad como los principios y disposiciones de la Convención Interamericana para la prevención, erradicación y sanción de la violencia.</p>	<p>6.2. Realizar reuniones periódicas para la revisión de los productos del Sistema de Monitoreo y para la formulación de medidas que coadyuven a mejorar la calidad del servicio.</p>	<p>Tribunales de la Jurisdicción Especializada</p> <p>Número de medidas de capacitación, llamado de atención y otras derivadas de lo que arroja el Sistema de Monitoreo para mejorar la calidad y calidez del servicio a las mujeres víctimas</p>	<p>dependencias pertinentes.</p>
<p>7. Establecer un sistema de consultas con ISDEMU, organizaciones feministas, organizaciones de mujeres y otra de la sociedad civil que brindan atención y acompañamiento judicial para recibir aportes sobre los servicios y mejorar las coordinaciones.</p>	<p>7.1. Diseñar un mecanismo de coordinación, consulta e intercambio de información a nivel nacional y local en los municipios donde hay presencia de los Tribunales de la Jurisdicción Especializada entre el OJ y las organizaciones de mujeres y feministas que brindan servicios de acompañamiento legal y psicológico a mujeres víctimas de violencia</p> <p>7.2. Implementar sesiones periódicas del mecanismo de coordinación nacional y locales con las organizaciones de mujeres y feministas para el abordaje conjunto de casos, de denuncias de ineficiencia, ineficacia y falta de calidad en la atención de los casos de mujeres víctimas de violencias</p>	<p>Número de organizaciones de mujeres y feministas que se han integrado a los mecanismos de coordinación nacional y local de consulta e intercambio con personal clave de los Tribunales de la Jurisdicción Especializada</p> <p>Número y tipo de sugerencias con base a los casos que presentan las organizaciones de mujeres y feministas y que se abordan de manera conjunta en los mecanismos</p>	<p>GGAJ</p> <p>DPI</p> <p>UTAIVG</p>
<p>8. Desarrollar investigaciones periódicas con las usuarias sobre la calidad de los servicios</p>	<p>8.1. Hacer Términos de Referencia para licitar</p>	<p>Número de Estudios de satisfacción de usuarias sobre</p>	<p>Comité Técnico</p> <p>DPI</p>

<p>tomando en cuenta los tiempos de espera, el buen trato, el derecho de las mujeres a ser informadas sobre los procesos judiciales, la entrega y seguimiento de las medidas de protección y cautelares, de los expedientes y actas certificadas, la reprogramación de las audiencias, las notificaciones y citatorias, entre otros.</p>	<p>estudios/investigaciones bianuales sobre los procesos judiciales y la calidad de los servicios tomando en cuenta los tiempos de espera, el buen trato, el derecho de las mujeres a ser informadas sobre los procesos judiciales, la entrega y seguimiento de las medidas de protección y cautelares, de los expedientes y actas certificadas, la reprogramación de las audiencias, las notificaciones y citatorias, entre otros.</p> <p>8.2. Analizar los flujos de procesos para identificar las buenas y malas prácticas de la gestión judicial desde una perspectiva de género y alineada con la legislación internacional y nacional sobre la materia.</p> <p>8.3. Rediseñar los flujos de procesos con base al análisis y conforme al ordenamiento jurídico internacional y nacional sobre derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencias</p>	<p>la accesibilidad, disponibilidad y calidad de los diversos servicios de atención a las víctimas de violencia</p> <p>Número de adecuaciones hechas en los Tribunales a partir del resultado de los estudios de satisfacción de las víctimas de violencias que acuden a los Tribunales</p> <p>Número de adecuaciones hecha en los Tribunales con base al resultado del análisis del flujo de procesos</p>	<p>DDTI</p> <p>UTAIVG</p> <p>Otras dependencias pertinentes.</p>
--	---	--	--