



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



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

Órgano Judicial de El Salvador.

San Salvador, junio 2021

Documento elaborado por:

Dra. Lola Ocón Núñez

Consultora Internacional

Un apoyo de

ONUMUJERES El Salvador

Revisión y edición cargo de

Unidad Técnica de Atención Integral a

Víctimas y Género – UTAIVG

Corte Suprema de Justicia.

Participación de

Lcda. Doris Luz Rivas Galindo

Magistrada de la Sala de lo Penal y

Delegada de Género

Corte Suprema de Justicia.

Presentación

De conformidad con los logros y avances del sistema de justicia de El Salvador, entre los cuales podemos mencionar: 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), así mismo, podemos mencionar que un insumo de valor es la premisa incorporada en el Plan Estratégico Institucional de la Corte Suprema de Justicia 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”, es por ello, que el Órgano Judicial toma la decisión de actualizar la “Política Institucional de Igualdad de Género”, aprobada bajo Acuerdo seis celebrado por Corte Plena el veinticinco de noviembre de 2014.*

En ese orden de ideas, la actualización de la Política se fundamenta en el compromiso de la CSJ con los derechos de las mujeres, los procesos de mejora continua y de modernización del OJ, incluidos en las apuestas estratégicas del PEI 2017-2021. En su actualización, se retoman las lecciones aprendidas derivadas de los cuatro años de implementación y funcionamiento de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres; así mismo, de los resultados de diferentes diagnósticos sobre la incorporación del enfoque de género en la institución.

La Política es también el resultado de un proceso participativo de diferentes unidades organizativas de la institución, involucradas con la aplicación y vigencia de los principios orientadores de esta Política, del compromiso de la Magistrada Doris Luz Rivas Galindo, Magistrada Delegada de Género designada por la Presidencia de esta Corte; así como del liderazgo de la recién creada Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género – UTAIVG – que resulta de una reestructuración institucional para que la dependencia tenga un ámbito de acción más amplio y estratégico.

Para concretar los propósitos y acciones incluidas en la Política Institucional de Igualdad de Género, todo el personal judicial, técnico y administrativo del Órgano Judicial y todo el aparato

institucional debemos comprometernos con su efectivo cumplimiento y con la aplicación de sus principios, haciendo un monitoreo sistemático de los Planes de Acción que se deriven y que nos concierne a todas y todos, dado el alcance estratégico del enfoque de género por ser un eje transversal que atraviesa a toda la institución.

Para alinear y armonizar de manera concreta esta Política con la legislación nacional y tratados internacionales sobre violencia contra las mujeres, el documento hace un vínculo entre el articulado de las mismas y sus ejes estratégicos de acción, e incorpora las recomendaciones dadas al Estado de El Salvador por el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, MESECVI, y del Comité de la Convención sobre la eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, CEDAW.

Existiendo un compromiso con el mandato constitucional de igualdad y no discriminación, deseo que la presente “**Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso a la Justicia para las Mujeres**”, se convierta en un instrumento que coadyuve a una mejor administración de justicia, con enfoque de género.

Finalmente hago un especial reconocimiento a la oficina de ONUMUJERES en El Salvador por el apoyo brindado y a todas las personas que compartieron sus conocimientos y proporcionaron sus valiosos aportes para la actualización de este importante instrumento.

Lic. Óscar Alberto López Jerez
Presidente
Corte Suprema de Justicia.

I N D I C E

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Presentación | i |
| Introducción | i |
| Considerandos..... | 1 |
| Considerando que a nivel internacional | 1 |
| Considerando que a nivel nacional:..... | 2 |
| FUNDAMENTOS BASE DE LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA..... | 6 |
| Justificación | 10 |
| Principios orientadores..... | 14 |
| Imperativos Estratégicos | 26 |
| Objetivo General | |
| Objetivos Específicos | |
| Indicadores | 26 |
| Imperativo I..... | 28 |
| PROMOCIÓN DE CAMBIOS CULTURALES Y ACTITUDINALES (ART. 4 LIE) | |
| Imperativo II | 31 |
| ARMONIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE CON LA LIE, LEIV Y TRATADOS INTERNACIONALES. | |
| Imperativo III | 34 |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (ARTS. 23 Y 25 LIE) | |
| Imperativo IV..... | 37 |
| PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD EN LOS SISTEMAS DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTACIÓN, ESTADÍSTICAS, INVESTIGACIONES, MONITOREO Y EVALUACIÓN(ARTS. 9, 10, 13, 30 LIE Y 32 LEIV) | |
| Imperativo V..... | 40 |
| INSTITUCIONALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y ACCIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL OJ Y LA CSJ(ARTS. 15 Y 34 LIE) | |
| Imperativo VI..... | 43 |
| COORDINACIÓN ENTRE EL OJ Y OTRAS INSTITUCIONES DEL SECTOR JUSTICIA | |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Imperativo VII | 45 |
| 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) | |
| Imperativo VIII | 48 |
| 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) | |
| S I G L A S | 53 |

Introducción

La Corte Suprema de Justicia de El Salvador ha sido pionera en la región en la institucionalización del enfoque de género en el sector justicia, en 2006 se crea la Unidad de Género, dependiente de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia; formulando una Política Institucional de Igualdad de Género en 2009-2013 la que a su vez conformaba una Comisión de Género. Pese a que la Política no fue aprobada por Corte Plena, la Unidad continuó desarrollando acciones de sensibilización, capacitación e investigaciones para evidenciar las brechas de género existentes en el Órgano Judicial, posteriormente se retoma el proceso de formulación participativa de la Política Institucional de Igualdad de Género que fue aprobada en el año 2014.

En el plano nacional, en marzo del 2011 se aprueba la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, LIE, entrando en vigencia un mes después. El objeto de esta Ley es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

El artículo 1 de la LIE ratifica el compromiso del Estado salvadoreño con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y expresa la voluntad política de hacer de la igualdad, la equidad y la erradicación de la discriminación contra las mujeres una exigencia fundamental de sus actuaciones en las iniciativas públicas y privadas, para que el principio constitucional se cumpla real y efectivamente en los hechos, como condición para el logro de una sociedad democrática, solidaria, justa, respetuosa de las diferencias y capaz de crear las condiciones de libre y pleno ejercicio de los derechos y de todas las capacidades jurídicas que confiere la ciudadanía salvadoreña en todos los ámbitos del quehacer colectivo.

La referida ley al mismo tiempo mandata la transversalización del enfoque de género y la eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones, derivadas de patrones culturales discriminatorios, entre otros. Es importante destacar que la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) fue base para la

formulación de la Política Institucional de Igualdad de Género del 2014 y de la presente actualización.

Por otra parte, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV, aprobada en el 2010 y en vigencia desde enero del 2012, gracias a la creación y funcionamiento de una Comisión Bipartita conformada por el Grupo Parlamentario de Mujeres, la Comisión de Género de la Asamblea Legislativa y coordinada por la Magistrada Doris Luz Rivas Galindo, Magistrada Delegada de Género designada por la Presidencia de la CSJ.

La referida ley mandata a las instituciones públicas y de manera particular a la Corte Suprema de Justicia a conformar Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, en adelante Tribunales Especializados, los cuales son creados a partir de la aprobación del Decreto Legislativo No. 268, de fecha 25 de febrero de 2016 (D.O 60, Tomo 411 de fecha 04 de abril de 2016) Siendo así que en 2017 se aperturan los primeros Tribunales Especializados en San Salvador, Santa Ana y San Miguel, empezando un proceso de formación en Derecho Penal con perspectiva de género y derechos humanos con el personal nombrado en dichas jurisdicciones y Equipos Multidisciplinarios Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres.

En el documento se incluyen los indicadores del 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/o el Ministerio de Relaciones Exteriores para la entrega de los informes oficiales correspondientes.

Este documento que actualiza la Política Institucional de Igualdad de Género de la Corte Suprema de Justicia y el Órgano Judicial contiene los siguientes apartados:

- 1) Presentación
- 2) Introducción
- 3) Considerandos

- 4) Fundamentos en los que se basa la actualización de la Política
- 5) Principios Orientadores de la Política
- 6) Estrategia de Organización
- 7) Imperativos Estratégicos
- 8) Siglas

Estos apartados forman la estructura general de la Política y son los que se describen a continuación.

Considerandos

Considerando que a nivel internacional

- I. El Estado salvadoreño ha suscrito una serie de tratados internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, y otros instrumentos, en los que se reconoce el Principio de Igualdad, la no discriminación, la protección de la ley, el acceso a una pronta y cumplida justicia, así como el derecho al debido proceso y adoptar políticas orientadas a eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres.
- II. El Estado de El Salvador ratificó la Convención Interamericana para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará mediante Decreto Legislativo No. 430 de fecha 23 de agosto de 1995, incorporándola a su ordenamiento jurídico con rango supra legal. Adicionalmente, ha participado del Mecanismo de Seguimiento de la Convención (MESECVI) desde su creación en 2004, cumpliendo con las obligaciones internacionales establecidas en Artículo 10 de la Convención y de los artículos 8 del Estatuto y 25 del Reglamento del CEVI respectivamente.
- III. El Órgano Judicial de El Salvador como parte de las declaraciones de las Cumbres Judiciales Iberoamericanas (Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia), que consignan la adopción de políticas de igualdad de género en los Órganos Judiciales, y promover este enfoque de forma transversal en todas las áreas y los niveles de su organización interna, como en lo externo, para garantizar una administración de justicia eficiente, acorde con las necesidades de las personas usuarias.
- IV. En los Encuentros de Magistradas de los más altos Órganos de Justicia de Iberoamérica “Por una Justicia de Género” realizados desde el año 2000, se estableció impulsar acciones para transversalizar la perspectiva de género en la administración de justicia y la aprobación de políticas de igualdad de género.

- V. El Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará MESECVI (OEA) y el Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres CEDAW, han realizado recomendaciones al Estado salvadoreño dentro de las cuales, algunas son competencia de la CSJ.

Considerando que a nivel nacional:

- I. **La Constitución de la República de El Salvador** reconoce el Principio de Igualdad en sus artículos 1, 2 y 3; y, el derecho al acceso a la justicia en los artículos 12 al 23, 66, 144, 145 y 246.
- II. **La Ley contra la Violencia Intrafamiliar** (D.L. No. 902 de fecha 28 de noviembre de 1996 – D. O. 211. Tomo 333 con fecha de publicación 20 de diciembre de 1996) la que dentro de sus fines (Art. 1) contempla *“establecer los mecanismos adecuados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia Intrafamiliar”*; y, dentro de sus principios rectores (Art.2) establece *“El respeto a la vida, a la dignidad e integridad física, psicológica, sexual y patrimonial de la persona; la igualdad de derechos del hombre, de la mujer y de los hijos e hijas; y el derecho a una vida digna libre de violencia, en el ámbito público y privado,”*
- III. **La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, LIE, (2011)**, concreta la aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas, aquellos aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las Instituciones del Estado, así como a lo establecido en la CEDAW.

En su capítulo I Garantía, Aplicación de la Ley y Principios Rectores, en su Artículo 1 **“Garantía de Cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad”**. Mandata lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal y colectiva; el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad. Promover la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos, armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

En el **Capítulo II – Instrumentos de las Políticas de Igualdad y Erradicación de la Discriminación**, en los **artículos 9, 10, 11, 12, 13 y 14** quedan establecidas las obligaciones de las instituciones públicas con relación a su transformación institucional para operacionalizar los principios de igualdad constitucionales y los internacionales sobre derechos de las mujeres que tienen rango supra legal en el ordenamiento jurídico, en dichos artículos se mandata la aplicación del **principio de Transversalidad** en la actuación de las instituciones del Estado; la coordinación entre ellas para un abordaje y respuesta sistémica a las situaciones de desigualdad y discriminación contra las mujeres; la **creación y fortalecimiento de Unidades de Género** en las que se formularán y evaluarán Planes de Igualdad y Erradicación de la Discriminación, presupuestos con enfoque de género para su implementación, así como, la desagregación de datos por sexo que instruye al análisis y publicación de toda la información estadística, estudios e indicadores para conocimiento de las situaciones de discriminación y violencia contra las mujeres.

En el Art. 15, en el Capítulo III (Promoción y protección de la igualdad y no discriminación en el derecho a la educación y participación política) y en el **Artículo 34** de la LIE, se instituye la erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y las expresiones de violencia contra las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad; las instituciones públicas deben promover el aumento en la presencia visible y audible de las mujeres, la programación de campañas sobre la importancia y la necesidad de la participación cívica, social, económica, política y cultural de las mujeres, y la utilización no sexista del lenguaje y de las imágenes, especialmente en el ámbito de publicidad.

Por otra parte, en sus **artículos 23 y 25** se hace mención de velar por la participación de mujeres en órganos de dirección, y a su vez se tutela incluir en las políticas de empleo el de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres, tomando en cuenta la eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.

- IV. La Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)**, aprobada en noviembre del 2010 con vacatio legis hasta enero 2012, instituye una serie de lineamientos para la Corte Suprema de Justicia, entre estos, la igualdad de protección ante la ley y de la ley; el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los

tribunales competentes que ampare a las mujeres frente a hechos que violenten sus derechos; de igual forma se garantiza el derecho de las mujeres a participar en los asuntos públicos incluyendo los cargos de elección popular.

La LEIV, en su **Capítulo IV, Art. 25** mandata la creación de **Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres que enfrentan hechos de violencia**, con la finalidad de brindar servicios integrales en condiciones higiénicas y de privacidad, con atención de calidad y calidez, con prioridad a la atención en crisis, y asesorarlas e informarles sobre los derechos que les asisten, las que deberán crearse en cada institución y en sus delegaciones departamentales, dicho artículo coloca en un primer plano de responsabilidad al Órgano Judicial.

En el **Art. 27** ordena a que las instituciones garanticen la formación de su personal capacitador de forma sistemática y especializada en la sensibilización, prevención y atención de las mujeres que enfrentan hechos de violencia. Las personas que desarrollen las Capacitaciones, deberán conocer y transmitir el enfoque de género, enfatizando en las causas estructurales de la violencia contra las mujeres, las causas de desigualdad de relaciones de poder entre hombres y mujeres, y las teorías de construcción de las identidades masculinas.

Por otra parte, el **Capítulo VI – Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de violencia contra las mujeres –** en su **Art. 30** establece que las instituciones públicas deben **procesar datos, estadísticas o información sobre hechos de violencia contra las mujeres**, que contengan al menos el sistema de indicadores; la evaluación del impacto de las políticas y acciones que implementen para garantizar la atención integral; datos según ubicación geográfica de ocurrencia de los hechos, la procedencia territorial, edad, ocupación, estado familiar y nivel de escolaridad de las mujeres violentadas y de la persona agresora; los datos de los hechos atendidos, como tipos, ámbitos y modalidades de la violencia, frecuencia, tipos de armas o medios utilizados, medidas otorgadas y el historial del proceso judicial; los efectos causados por la violencia contra las mujeres; los datos del número de mujeres que han enfrentado hechos de violencia, las referencias hechas a otras instancias y los recursos erogados para la atención de las mujeres.

En ese orden de ideas, el **Art. 32** dicta que **El Instituto de Medicina Legal, anualmente debe presentar indicadores diagnósticos basados en los peritajes realizados de violencia contra las mujeres**, mostrando la prevalencia de casos de feminicidio, y los efectos de la agresión física, psíquica y sexual que causan los hechos en mujeres que son víctimas de violencia, además de las agresiones sufridas por los hijos, hijas, niñas, niños y/o adolescentes, a cargo de la mujer que enfrenta hechos de violencia, y sobre la valoración de la incidencia, y el riesgo de reincidencia de la persona agresora.

Asimismo, los **Arts. 42 y 43** determinan que debe extenderse **la certificación de denuncia a las mujeres que enfrentan hechos de violencia**, el establecimiento de la situación de violencia a través de la certificación de resolución judicial por cualquier tipo de violencia, o la certificación que acredite la atención especializada por un organismo público competente en materia de violencia.

Finalmente, es importante enfatizar que la referida ley establece de forma expresa **las Garantías Procesales de las mujeres que enfrentan hechos de violencia, en el Título II, Capítulo II, Art. 57 que se preserve en todo momento la intimidad y privacidad de las víctimas**; su vida sexual no podrá ser expuesta directa o indirectamente para justificar el daño causado, garantizar el derecho a ser tratadas con respeto y dignidad; **ser atendidas por personas del mismo sexo expertas y capacitadas en derechos de las víctimas, derechos humanos de las mujeres y perspectiva de género.**

FUNDAMENTOS DE LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Desde la aprobación de la Política Institucional de Igualdad de Género de la CSJ en noviembre de 2014, El Salvador ha avanzado sustancialmente en la implementación de las dos leyes especiales, sobre la igualdad, la no discriminación y el derecho de las mujeres salvadoreñas a una vida libre de violencia, consignados en los principios constitucionales, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las Mujeres (LIE) y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV.

A nivel legislativo, para armonizar las normas ya aprobadas con estas dos leyes especiales, se hicieron una serie de reformas en las que se destacan: las del Código de Familia (2015), sobre el derecho a solicitar alimentos como inalienables e irrenunciables, así como, la imprescriptibilidad de ese derecho; al Código Procesal Penal (2015) declara imprescriptibles los delitos contra la libertad sexual de menores de edad y la armonización del Código de Trabajo (2018), sobre las consideraciones hacia las mujeres trabajadoras que enfrentan hechos de violencia.

Igualmente, se reformó el Código Penal sobre la modificación de la sanción penal a los agresores que desobedecen las órdenes judiciales de protección en caso de violencia intrafamiliar y de violencias contempladas en la LEIV, adicionando a la sanción penal de cárcel trabajos de utilidad pública.

En marzo del 2016, mediante Decreto Legislativo No. 286 de fecha 25 de febrero de 2016 (D.O 60, Tomo 411 de fecha 04 de abril de 2016), se erige la Jurisdicción Especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, que cuenta a la fecha con tres Juzgados Especializados de Instrucción, tres Juzgados Especializados de Sentencia y una Cámara Especializada con sede en los municipios de San Salvador, San Miguel y Santa Ana, aunque los mismos poseen competencia territorial en otros municipios y departamentos del país; el sistema de justicia vio reforzados sus esfuerzos cuando, en noviembre del 2018, la Fiscalía General de la República (FGR) aprueba la Política de Persecución Penal en materia de Violencia Contra las Mujeres.

La CSJ y las diferentes instituciones del sector justicia integrantes de la Comisión Técnica Especializada (CTE), reportan anualmente el desarrollo de múltiples esfuerzos de sensibilización y capacitación al personal administrativo y judicial, con apoyo de la cooperación internacional y con recursos propios sobre los derechos de las mujeres, el enfoque de género y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, tal como lo establecen la LIE y la LEIV. Estos procesos no han sido suficientes aún para incidir en la eliminación de comportamientos y funciones sociales discriminatorias que originan desigualdades que perjudican a las mujeres, tal como establece la LIE en su Artículo 4¹.

En El Salvador, se cuenta de forma semestral con datos derivados de registros administrativos sobre los hechos de violencia contra las mujeres, lo que ha constituido un aporte significativo para ir consolidando el Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres, que coordina la Dirección General de Estadística y Censos, DIGESTYC, desde la Gerencia de Estadísticas de Género a través de los Departamentos de Estadísticas sobre Violencia de Género y el de Estadísticas sobre Igualdad Sustantiva. Adicionalmente, en 2017 se realizó la primera Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres de El Salvador, midiendo la violencia psicológica, física, económica y sexual a lo largo de la vida de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado.

De acuerdo con el último informe anual *Hechos de Violencia Contra las Mujeres, El Salvador, 2018*, la producción de datos, informes e indicadores es considerada una buena práctica de colaboración conjunta entre la Fiscalía General de la República, el Instituto de Medicina Legal, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Salud, la Policía Nacional Civil, la Procuraduría General de la República y la Corte Suprema de Justicia.

¹ LIE - Art. 4. Alcances de la ley Para el cumplimiento de la presente ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.
2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.
3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.
4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos.
5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

En el plano de las políticas y planes nacionales, sectoriales e institucionales, el ISDEMU -en conjunto con las instituciones integrantes de la Comisión Técnica Especializada –CTE– elaboraron el Plan de Acción Quinquenal de la Política para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2016-2021 para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.

Las instituciones han avanzado en sus procesos de formulación e implementación de políticas institucionales de género. Entre las instituciones relevantes del sector justicia, se menciona la Política de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil (septiembre 2011); la Procuraduría General de la República que cuenta con una Unidad de Género en 2012, implementa su primera política desde 2013 y actualiza la Política de Igualdad y no Discriminación en 2017, el Ministerio de Salud aprueba en 2015 la Política para la Igualdad y Equidad de Género en Salud en el que plantea acciones para atender la violencia contra las mujeres, considerándola un problema de salud pública. En 2015, la Fiscalía General de la República (FGR) crea la Dirección Nacional de la Mujer, Niñez, Adolescencia, LGBTI y Grupos Vulnerables; hay una Fiscal para la Igualdad y se encuentran en proceso de formulación de la Política Institucional de Igualdad, su plan de implementación, su mecanismo de seguimiento y evaluación.

En concordancia con lo anterior, las instituciones del sector justicia han realizado esfuerzos por brindar una atención integral y especializada a las mujeres que viven violencia, procurando dar cumplimiento a los Art. 25 y 26 de la LEIV, en tal sentido, desde el año 2013 han incrementado las Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres (UIAEM), pasando de 41 en el 2013 a 104 en el año 2019. Las Unidades están ubicadas en los 14 departamentos del país y la distribución por institución es la siguiente: PNC (33), PGR (15), FGR (6), CSJ (1), IML (3), MINSAL (25), ISDEMU (14), Ciudad Mujer (6), PDDH (1).

Todas las instituciones agrupadas en la CTE han desarrollado un sinnúmero de campañas sistemáticas de comunicación sobre la prevención de la violencia contra las mujeres, del feminicidio y de la violencia sexual con cobertura nacional para sensibilizar a toda la sociedad salvadoreña sobre la necesidad de erradicar la violencia e ir logrando paulatinamente niveles de igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, ISDEMU ha apoyado a nivel local la formulación de 50 Planes Municipales de Prevención de Violencia y se han fortalecido las capacidades para la prevención, a través de procesos formativos dirigidos a los Comités Municipales de Prevención de Violencia-CMPV, de los municipios priorizados.

En específico, el Órgano Judicial, en julio del 2017, aprueba en Corte Plena, el Plan Estratégico Institucional 2017-2021, a fin de facilitar *“la ejecución de los procesos judiciales en un entorno de efectividad en toda la organización, con nuevas formas de trabajo que harán posible el mandato constitucional de proporcionar la “pronta y cumplida justicia”, para servir de mejor manera a todos los usuarios del sistema judicial”*.

Este plan se ha convertido en un hito dentro de la Corte, ya que plantea una serie de elementos estratégicos que se alinean con lo que se pretende en una Política de Igualdad de Género. Es así que su Visión es la de *Ser garantía total del acceso a la justicia en beneficio de la sociedad salvadoreña*; y su Misión como propósito cotidiano es *Satisfacer las demandas de servicios de justicia con independencia, imparcialidad y efectividad para preservar el Estado Constitucional de Derecho en El Salvador*. Los valores que promueven en la cultura institucional son la Ética, la Independencia, la Responsabilidad y el Respeto.

La Corte Suprema de Justicia ha realizado un valioso esfuerzo hacia la institucionalización del enfoque de género y de las leyes especiales a lo interno, con la creación, en septiembre de 2019, de la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género – UTAIVG – con ella, la CSJ amplía su capacidad de respuesta institucional, hacia la mejoría e integralidad de los servicios judiciales de atención a víctimas de violencia.

La UTAIVG, cuenta bajo su estructura organizativa con 3 departamentos (departamento de Género, Departamento de Asesoría a la Jurisdicción Especializada – LEIV y el Departamento de Coordinación de Atención Integral a Víctimas) que trabajarán de manera integral y coordinada para transversalizar el enfoque de género dentro del Órgano Judicial y desarrollar las condiciones propicias para brindar una atención oportuna con calidad y calidez que procure a las usuarias su derecho de Acceso a la Justicia .

Justificación

No obstante, los logros y avances en materia de institucionalidad, las cifras del Sistema Nacional de Datos, Estadística e Información de Violencia contra las Mujeres (SNDVN) de la Dirección de Estadística dan cuenta que han disminuido levemente los hechos registrados de violencia entre 2015 y 2018 pasando de 20,829 a 20,723. Pese a una reducción, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe de la CEPAL, con información oficial de 15 países muestra que al menos 3,287 mujeres han sido víctimas de feminicidio en 2018. Los países latinoamericanos en que la tasa de feminicidios por cada cien mil mujeres es mayor son: El Salvador (6.8), que es la tasa más alta; Honduras (5.1), Bolivia (2.3), Guatemala (2.0) y la República Dominicana (1.9).

Los desafíos a resolver por el Órgano Judicial para cumplir con las responsabilidades asignadas por la Constitución y las leyes Especiales LEIV y LIE, y contribuir así a la igualdad, la no discriminación y el derecho a las mujeres a acceder a una pronta y debida justicia alineándose con los estándares internacionales, requieren enfocarse en algunos atributos que van más allá de la eficiencia y eficacia:

- a) La obligación de erradicar patrones socioculturales discriminatorios que pueden influir la labor de jueces, juezas, y demás funcionariado judicial en la judicialización de casos de violencia contra las mujeres;
- b) El deber de garantizar que la actuación del sistema de justicia sea imparcial, independiente, y libre de discriminación;
- c) La buena calidad de los sistemas de justicia requiere que todos los componentes del sistema se ajusten a las normas internacionales de competencia, eficiencia, independencia e imparcialidad y que provean de manera oportuna, recursos apropiados y efectivos y que sean dinámicos, abiertos a la participación, a las medidas innovadoras prácticas, sensibles a las cuestiones de género y tengan en cuenta las crecientes demandas de justicia que plantean las mujeres;

- d) La aplicación de recursos requiere que los sistemas de justicia ofrezcan a las mujeres una protección viable y una reparación significativa de cualquier daño que puedan haber sufrido.

Pese a los esfuerzos de sensibilización y capacitación sobre género y derechos humanos de las mujeres desarrollados por la CSJ, todavía persiste en la cultura individual e institucional del personal actitudes y comportamientos discriminatorios, que además de originar desigualdad, no eliminan los factores que impiden desarrollar las capacidades y poderes de las mujeres para enfrentar sus procesos, manifestándose en acoso laboral o sexual, la re victimización, retardación de justicia, la no incorporación del enfoque de género en las sentencias que perjudican la justicia de calidad y eficiente para las mujeres (Art. 4 LIE)

El reto de armonizar las normas existentes en aspectos clave de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencias y a la igualdad, para alinearlas con las leyes especiales, LIE y LEIV, ha sido reiterado por el Comité CEDAW y el MESECVI y requiere mucho liderazgo y coordinación interinstitucional por parte de esta Corte y sus máximas autoridades.

Tal como se identifica en el PEI 2017-2021 una de las mayores debilidades de la institución es la Gestión del Talento Humano: Excesivo personal sin competencias técnicas y filosofía del “mínimo esfuerzo”; Desbalances en la estructura salarial; Deficiencias notorias en todo lo referente a gestión de personal (reclutamiento, selección, evaluación, disparidad de sueldos, entre otros). De acuerdo a los **Artículos 23 y 25 de la LIE** sobre igualdad en el empleo, habrá que superar las brechas de género en los cargos de Magistradas y Magistrados de Cámara, Juezas y Jueces de Primera Instancia, en los de oficialía mayor, secretarías y secretarios de cámara, personal notificador y citador.

El Principio de Transversalidad (LIE. Art. 9 y 10)² no se ha materializado aún, pese a los esfuerzos de aprobación de la Política Institucional de Igualdad de Género en 2014, en tal

² **Art. 9. Alcance del Principio de Transversalidad**

En cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

Art. 10. Criterios de aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado

Son criterios de aplicación los siguientes: a) La perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.

sentido, actualmente corresponde a la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género y sus dependencias, el reto de brindar asesoría para transformar desde el enfoque de género la cultura patriarcal del personal, los sistemas y procedimientos de planificación, gestión del talento humano, servicios judiciales, administración de justicia, monitoreo y evaluación; debe ser prioridad para las autoridades el Presupuesto corriente y el etiquetado (Art. 13 LIE) para los temas de transversalización y acceso a la justicia, el cual, deberá ser reforzado y ampliado, ya que actualmente es un pequeño presupuesto para el personal y para cubrir ciertas capacitaciones.

La producción y difusión de estadísticas e indicadores sobre violencia contra las mujeres, Art. 30 LEIV, todavía no está automatizado en un sistema que dé cuenta de los casos recibidos, los atendidos y los sancionados; no se puede medir la retardación de justicia, ni la impunidad en casos de VCM, lo que impide conocer la eficiencia de los Tribunales y aplicar medidas correctivas pertinentes. Debe desarrollarse una plataforma informática para la Jurisdicción Especializada que supere la ausencia de un sistema de monitoreo de los casos.

En los **Arts. 15 y 34 LIE**, no obstante que las direcciones desagregan los datos por sexo, la producción audiovisual de la página web y la cobertura de los aspectos de género, aún debe eliminarse el uso del lenguaje, actitudes y bromas sexistas, así como buscar los mecanismos para combatir la violencia hacia las mujeres por medio de las redes sociales (Ciber Ataques), la falta de sororidad/empatía y la continuación de prácticas androcéntricas y patriarcales en el ámbito laboral.

En los **Arts. 16 y 18 LEIV**, se mandata a las instituciones públicas adoptar y ejecutar los programas y acciones de erradicación de la violencia contra las mujeres establecidas en la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. La Corte Suprema de Justicia ha desarrollado un sin número de acciones y muestra su compromiso a través de la actualización de la Política Institucional, la formulación y aprobación de su respectivo Plan de Acción, ya que se cuenta con la recién creada Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género, la cual tiene un mandato ampliado.

b) La estrategia de transversalidad del enfoque de género, se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado.

La CSJ cuenta con cuatro Secciones de Atención Integral a Víctimas (SAIV) en cuatro municipios (San Salvador, Ciudad Delgado, Soyapango y Chalatenango) y 3 en el IML (Área de Atención a Víctimas en Crisis por Abuso Sexual – AVCAS – ubicadas en Sonsonate, San Salvador y Santa Tecla) (**Art 25 LEIV**); desde la recién creada Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género, la calidad de la atención debe fortalecerse acorde con los estándares internacionales y nacionales establecidos en las guías respectivas para superar los casos de revictimización, de tratos no adecuados, de retardación en la atención a las víctimas, de poca coordinación interinstitucional y otras problemáticas que se han presentado, ya que hay conciencia dentro de las autoridades para mejorar los servicios.

El Órgano Judicial, además de mejorar el registro de sus actividades de capacitación al personal de la jurisdicción especializada, al de servicios jurídicos y administrativos, como al que brinda servicios judiciales debe implementar metodologías que apunten al cambio de comportamiento como se establece en la LIE y en el art 27 de la LEIV. Su personal capacitador necesita reforzar su conocimiento y metodologías para promover el cambio de comportamiento logrando mayores niveles de igualdad y no discriminación en sus actitudes cotidianas.

El IML ha hecho esfuerzos para presentar los indicadores de diagnóstico de peritaje y de prevalencia de feminicidios, la incidencia y los riesgos de reincidencia tal como se establece en el **Art. 32 LEIV** y contribuye de forma sistemática al Sistema Nacional de Estadística y al de los Organismos Internacionales.

Con relación a los Tribunales Especializados, hay retardación en la emisión de las medidas de protección, mora en el tiempo de entrega de las certificaciones, hay mucha reprogramación de audiencias, ya que los citatorios no son realizados a tiempo, y algunas resoluciones minimizan la violencia catalogándola como conflictos laborales.

Principios orientadores³

Para la institucionalización del enfoque de género y la mejoría en la **implementación del derecho de las mujeres al acceso a una pronta y debida justicia** conjuntamente con los valores explícitos en el PEI 2017-2021, esta Política implica el cumplimiento de ciertos principios que se deberán operacionalizar en la gestión institucional de la Corte, en los procesos judiciales de los Juzgados de Paz y los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres. Estos son:

A. Eficiencia y Eficacia

El PEI 2017-2021 aborda la efectividad en los servicios de justicia, desde su misión, objetivos, en sus estrategias y líneas de acción. En ese marco, las acciones derivadas del Plan de Acción de esta Política son responsabilidad de todo el personal del Órgano Judicial y de la CSJ, como parte del sector público, ya que todas y todos ejecutan los mandatos constitucionales, las normas secundarias, las políticas públicas y tratados internacionales ratificados por El Salvador con relación a los derechos humanos de las mujeres, cumpliendo sus objetivos de manera diligente y con el uso adecuado de los recursos asignados.

Todas las acciones del Plan de Acción, especialmente las de formación, que están ligadas a la cultura, deberán acompañarse de un estudio de líneas de base para identificar los indicadores de donde se parte, diseñar las estrategias y acciones para superarlas, y medir después de un tiempo los mismos indicadores, para comparar y observar los cambios, y determinar así, la eficiencia y la eficacia de las intervenciones sobre igualdad, no discriminación, el derecho a una vida libre de violencia y el derecho de acceso a la justicia.

Debe tomarse en cuenta que el espíritu y trabajo en equipo, la sensibilización del personal para brindar servicios efectivos, modificando la cultura, tal como lo establece el PEI 2017- 2021 debe ir incorporado en todos los procesos y acciones que se programen para implementar el Plan de Acción de esta Política.

³ Los principios de Igualdad, Equidad, No Discriminación, No Revictimización y Transversalidad han sido retomados de forma literal de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV; Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, LIE; y de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Aplicación

- Sesiones de la Comisión de Igualdad de Género y Acceso a Justicia de las Mujeres de El Salvador.
- Sesiones del Comité Técnico de Igualdad de Género.
- Planes de Acción Operativa de cada Área.
- Evaluaciones semestrales y anuales de los PAO de esta Política.
- Desarrollo de procesos de sensibilización, capacitación y formación (presenciales y/o virtuales) del personal sobre DDHH de las mujeres, víctimas, género, violencia y nuevas masculinidades.
- Términos de Referencia de las contrataciones externas referentes a la sensibilización, la capacitación y la formación del personal sobre derecho no discriminatorio, enfoque de género y derechos de las mujeres incorporadas en los tratados internacionales, la LIE y LEIV, no importando que dichos procesos formativos se realicen de forma presencial y/o virtual.

B. Coordinación

El origen multicausal de las discriminaciones y violencias que viven las mujeres, aunado a la naturaleza interinstitucional de los procesos de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres, requiere de esfuerzos significativos de coordinación en diferentes niveles:

1. Entre las diferentes unidades funcionales y administrativas de la CSJ;
2. Entre la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género y las diferentes áreas funcionales y administrativas de la CSJ;
3. Entre los diferentes niveles jurisdiccionales encargados de los procesos judiciales de violencia contra las mujeres: Juzgados de Paz, Juzgados de Instrucción y de Sentencia, y Cámara Especializada; y,
4. Entre las diferentes instituciones en municipios y departamentos: MINSAL, PNC, FGR, PGR, MTPS, alcaldías y otras organizaciones de la sociedad civil que brindan atención a las víctimas de violencia, con las instituciones del Sector Justicia integradas en la Comisión Técnica Especializada.

Aplicación

- En la planificación monitoreo y evaluación del Plan de Acción de la presente Política.
- En los informes de evaluación semestral y anual del Plan de Acción, que debe incorporar la valoración de la coordinación en los diferentes niveles-
- En los proyectos piloto que se implementen a nivel local.
- En los informes sobre la participación de la CSJ.
- En los mecanismos de coordinación interinstitucional, CTE, en la asamblea del Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva y otras.

C. Compromiso

Cada persona parte del funcionariado del Órgano Judicial y de manera particular de la Jurisdicción Especializada integrará las acciones del Plan de Acción en su quehacer, bajo la premisa de que la igualdad, la no discriminación y el derecho de las mujeres a acceder a una pronta y debida justicia es un compromiso individual y conjunto, y una responsabilidad compartida para trabajar hacia un El Salvador próspero, en armonía y en paz.

Cada funcionaria o funcionario cumple con las acciones que en su PAO se han acordado desarrollar en el tiempo establecido en el marco de esta política. Este principio es válido e implica incorporarlo en los PAOS de cada Unidad Organizativa y funcional del OJ y de la CSJ.

Aplicación

- En los informes trimestrales y semestrales de Avance del Plan de Acción de esta Política.
- En la comunicación interna desde el Despacho de la Magistrada Referente de Género felicitando a las dependencias y/o unidades que cumplieron el Plan de Acción de esta Política.
- En la difusión de los principios de esta Política y del PEI 2017 – 2021.
- En las campañas permanentes de motivación para el cambio personal hacia el respeto de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad y no discriminación desde la Dirección de Comunicaciones y Relaciones públicas de la CSJ y la UTAIVG, a través del Departamento de Género.

D. Transparencia

Conforme a la Ley de Acceso a la Información Pública que en su Artículo 1 expresa: “*La ley tiene como objeto garantizar el derecho de acceso de toda persona a la información pública, a fin de contribuir con la transparencia de las actuaciones de las instituciones del Estado.*”; en tal sentido, las decisiones que se tomen en los mecanismos de coordinación interna e interinstitucional deben ser comunicadas de forma oportuna a las personas integrantes de dichas comisiones y a todo el personal involucrado en las decisiones.

Los PAOS derivados del Plan de Acción de la presente Política, así como sus respectivos informes de monitoreo y evaluación semestral y anual, los datos estadísticos sobre los procesos diligenciados por hechos de violencia contra las mujeres en los Juzgados de Paz y Tribunales Especializados, tal como se describe en el Art. 30 de la LEIV, deben ser colgados en la página web de la CSJ para conocimiento público.

Aplicación

- Sesiones de la Comisión de Igualdad de Género y Acceso a Justicia de las Mujeres de El Salvador.
- Sesiones del Comité Técnico de Igualdad de Género.
- Entrega de actas de las sesiones de ambos organismos.

E. Empoderamiento

Principio basado en un concepto multidimensional asociado, por una parte, a la capacidad de una persona para tomar decisiones autónomas y exigir el cumplimiento de sus derechos y, por otra, a la libertad de actuar; el mismo, tiene como finalidad que las personas tomen conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo éstos se relacionan con los intereses de otras personas con el fin de participar, desde una posición más sólida, en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas.

Desde un enfoque de género, empoderarse significa aumentar: a) el poder de la persona sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida y, b) la capacidad de demanda y de representación social.

Aplicación

- En señalizaciones en los tribunales especializados que informen de manera detallada las acciones y tiempos de los procesos judiciales en los casos de VCM, feminicidios y otros.
- En la información que se brinde de manera directa a las usuarias de los servicios sobre las acciones y tiempos procesales.
- En videos explicativos sobre la LIE, LEIV y sobre los derechos y garantías que tienen las victimas en las distintas etapas de los procesos judiciales por los cuales atraviesan.
- En los Grupos de Autoayuda que se organicen para su recuperación.

F. Igualdad

En el considerando primero de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres – LIE, se hace relación al artículo 3 de la Constitución de El Salvador, en el cual se establece el principio de Igualdad, “todas las personas son iguales ante la ley”. Y siendo que, El Salvador, es Estado parte de los Tratados y Convenciones Internacionales y Regionales de Derechos Humanos que postulan la igualdad de los seres humanos y el goce igualitario de sus derechos; en atención a ello, la LIE en su Art. 6, Inciso 1, literal a) define la Igualdad como: *“Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.”*

Aplicación

- En los servicios jurídicos y técnicos que brinda el OJ y la CSJ el personal debe mostrar a las mujeres víctimas de violencia igual respeto, trato y protección de sus derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias.
- En el funcionamiento cotidiano del OJ y de la CSJ, ya sea en términos de la gestión del talento humano, planificación y evaluación el personal femenino técnico, jurídico y administrativo debe ser tratado con igual respeto, trato y protección de sus derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias.
- La igualdad real a lo interno del OJ y de la CSJ debe ser establecida en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, reglamentos, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de la institución.

G. Equidad

De conformidad al Art. 6, numeral 2 de la LIE, “Equidad: Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres (...)”, en tal sentido la Equidad también se refiere a medidas transitorias de acción afirmativa o medidas especiales de carácter temporal, en tanto se logra la igualdad, como las leyes de paridad y otras.

La equidad que se ha establecido en los sistemas de justicia de diferentes países tiene como base el Artículo 4º de la CEDAW que plantea literalmente: *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.”*

Aplicación

- En el establecimiento de metas o cuotas de mujeres en la selección y contratación de juezas, magistradas, secretarias, gerencias y direcciones para lograr equiparar la desigualdad de género en los cargos de autoridad a lo interno del OJ y la CSJ, así como de las jefaturas de las áreas técnicas y administrativas.
- En la definición de porcentajes igualitarios de mujeres y hombres en los procesos de formación del personal en temas jurídicos, técnico y/o administrativos.
- En la adecuación de la normativa y directrices internas del OJ y la CSJ que equiparen a las mujeres para obtener igualdad de oportunidades y trato diferenciado, tomando en cuenta el desempeño de los mandatos de cuido a los que se encuentran ligadas.

H. No Discriminación

De acuerdo al Artículo 1 de la CEDAW, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por

resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera

Aplicación

- En el monitoreo de la calidad de la atención para detectar casos de discriminación a las mujeres que enfrentan violencia por motivos de etnia, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas, origen, nacionalidad, posición económica o cualquier otra condición social de vulnerabilidad.
- En el establecimiento y adaptación de medidas especiales para la atención de mujeres que enfrentan violencias y que tienen barreras por discapacidad física, auditiva, visual, mental, idiomática – por hablar lenguaje autóctono u otro diferente al español – por razones de identidad sexual, historial sexual o por cualquier otra causa.

I. No Revictimización o No Victimización Secundaria

La Revictimización o Victimización secundaria, de conformidad a lo establecido en el Art. 8 literal i) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres – LEIV, debe entenderse como: “todas aquellas acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la referida ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.

Aplicación

- En directrices, normativas y manuales para las SAIV, tribunales especializados donde se establezca la preservación de los derechos de la víctima, la difusión de su identidad y el respeto de su intimidad y la de sus familiares.
- En la normación, monitoreo y vigilancia:
 - 1) Del tiempo procesal, minimizando en todo lo posible la duración de los procesos judiciales y burocráticos;

- 2) Del impedimento de litigios, donde víctima y agresor vuelven a verse las caras en repetidas ocasiones, y;
 - 3) De la realización, de continuas tomas de declaración o interrogatorios donde la persona se vea obligada a re experimentar la violencia y el dolor sufrido.
- En los contenidos y metodologías de los procesos de formación, capacitación y sensibilización (presenciales o virtuales) del personal que brinda servicios judiciales, psicológicos, sociales y técnicos, directos e indirectos, a las víctimas para que hagan empatía con su dolor y condiciones de vida, que propicien su confianza brindándole un espacio seguro y cálido donde puedan hablar de lo ocurrido, con escucha plena, sin juicios personales e insistiendo en la confidencialidad.

J. Transversalidad⁴

De acuerdo a lo establecido en el Art. 6 numeral 5 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, la transversalidad, se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la **integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres** en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones.

Aplicación

- En la creación de un mecanismo político institucional al más alto nivel de autoridad – Comisión de Igualdad de Género y Acceso a la Justicia de las Mujeres del Órgano Judicial⁵, cuyo objetivo será el de garantizar que en cada una de las dependencias de la CSJ y de las jurisdicciones correspondientes se cumplan las normas específicas de la

⁴ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), julio de 1997, “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”

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

⁵ Ver Borrador del Marco de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Género y Acceso a la justicia de las Mujeres del Órgano Judicial.

LIE, LEIV y del Decreto Legislativo 286 que dio origen a los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres.

- En la creación de un Comité Técnico de Igualdad de Género de la CSJ, como la instancia de coordinación, cuyos integrantes sean las personas encargadas directas en cada una de las áreas o dependencias del OJ y de la CSJ, de la implementación y monitoreo de los Planes de Acción de la Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia del Órgano Judicial.
- En la implementación, monitoreo y evaluación de la Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia y de sus respectivos planes de acción, incorporados en los Planes Estratégicos Institucionales, PEI, y en los Planes de Acción Operativos de cada dependencia.

K. Favorabilidad/Pro Homine (pro Persona/pro Debilis / pro operario)

De acuerdo a lo establecido en el Art. 4 lit. b) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres – LEIV deberá aplicarse “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia”.

El principio de favorabilidad o pro homine, deben ser interpretados y aplicados de modo que se optimice su máxima efectividad para favorecer a la titular del derecho vulnerado.

En concordancia con lo anterior, y para el caso concreto de esta Política, debe tenerse en consideración que este principio debe ser aplicado a las mujeres que se encuentren en una situación de vulnerabilidad, en tal sentido debe entenderse que, “una mujer o grupo se puede encontrar en una situación vulnerabilidad cuando se ubica en una posición de desventaja para poder hacer efectivos sus derechos y libertades.

Aplicación

- En directrices, normativas y manuales para todas las áreas de atención, tribunales comunes y especializados donde se establezca la preservación de los derechos de la víctima y la de sus familiares.

- En los servicios jurídicos y técnicos que brinda el OJ y la CSJ el personal debe mostrar empatía hacia las mujeres víctimas de violencia y sus familiares, así como, mostrar principal interés en la protección de sus derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias.
- En el funcionamiento cotidiano del OJ y de la CSJ, ya sea en términos de la gestión del talento humano, planificación y evaluación el personal, quienes deben ser tratados con igual respeto, trato y protección de sus derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias.
- En las resoluciones judiciales y administrativas que se dicten dentro del OJ, principalmente en aquellas donde la titular de los derechos fundamentales sean mujeres víctimas de violencia o discriminación.

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

La eficiente y eficaz ejecución de la Política Institucional de Igualdad y de Acceso de las Mujeres a la Justicia del Órgano Judicial, requiere de una serie de disposiciones organizativas a lo interno del OJ y la CSJ para que no queden en meros enunciados éticos y declarativos de buena voluntad; por ello, los mecanismos de concreción, los principios enunciados en el cuerpo de este documento normativo y sus respectivos ámbitos de aplicación, se convierten en el fundamento que guía las actuaciones de todo el personal de la Corte, para la orientación de su corresponsabilidad al ser la CSJ una institución pública.

Tal como se ha planteado en el Plan Estratégico Institucional 2017-2021, la primera disposición es el compromiso total de la administración superior con la asignación e implementación de recursos financieros para la ejecución de esta Política.

En ese orden de ideas, es importante retomar el papel que juegan las autoridades del Órgano Judicial, por ello, la Corte en Pleno, como la máxima autoridad, será quien apruebe e implemente la presente Política y su Plan de Acción, así como, las directrices y lineamientos necesarios para su cumplimiento.

Se establecerá una Delegación de Igualdad de género, la que será designada por la Presidencia de la CSJ y que servirá de enlace entre Corte Plena, la Presidencia y el resto de la estructura organizativa, dicha Delegación será la responsable de brindar un monitoreo constante a la implementación efectiva de la Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia y sus respectivos Planes de Acción; los que deberán adaptarse de forma anual o según se considere conveniente, por ello deberá tener una estrecha relación con la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género, y la Dirección de Planificación Institucional.

El Comité Técnico de Implementación de la Política será la instancia de coordinación y estará conformado por personas nombradas como puntos focales o enlaces de género en cada dependencia del OJ y la CSJ quienes estarán a cargo de forma directa en cada una de sus áreas o dependencias, a fin de garantizar la incorporación, implementación y monitoreo, de los Planes de Acción de la presente Política, en los PAO de cada dependencia.

La Dirección de Planificación Institucional es fundamental, tanto para la incorporación de los Planes de Acción de la Política en los procedimientos de formulación de los PAO; y, de manera coordinada con la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género para los respectivos informes de monitoreo y evaluación, la producción de datos, estadísticas e informes de la Jurisdicción Especializada, requeridos por la misma Corte, el ISDEMU y los informes de la CEDAW y del MESECVI que debe presentar el Estado de El Salvador de forma periódica ante Naciones Unidas y la OEA.

El monitoreo de esta Política es un proceso esencial para conducir al Órgano Judicial a lograr los cambios efectivos para el acceso de las mujeres a la justicia, asegurarse que se están alcanzando los resultados esperados y contribuir a la toma de decisiones sobre los ajustes que son necesarios para alcanzar los objetivos planteados en cada Imperativo, alimentar los procesos de aprendizaje, de comunicación e incidencia; y rendir cuentas a la sociedad en general sobre la efectividad y resultados de los procesos judiciales de VCM.

Por ello, La Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género – UTAIVG, juega un papel esencial en la implementación de los Planes de Acción de esta Política y por tanto, dada su importancia, debe ser fortalecida con personal idóneo para sus funciones y de manera fundamental con mayor asignación de recursos presupuestarios propios del presupuesto del Órgano Judicial y/o CSJ y de gestiones ante la cooperación internacional.

La Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género – UTAIVG-, en coordinación con la Dirección de Planificación Institucional, deberán revisar y/o actualizar la presente política y ser incorporada en el Plan Estratégico Institucional quinquenal.

Imperativos Estratégicos

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 virtuales y/o presenciales de formación-capacitación 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.

Imperativo I
PROMOCIÓN DE CAMBIOS CULTURALES Y ACTITUDINALES (ART. 4 LIE)⁶

En el PEI se reconoce la importancia de la cultura como factor determinante a abordar para que no haya obstáculos en los procesos de cambio a realizar. En ese ámbito, las capacitaciones dadas en el OJ no han tenido el impacto deseado en términos de cambio en la cultura del personal, para lograr asentar en sus actitudes cotidianas valores como el de igualdad, respeto a los derechos de las mujeres, la sororidad/empatía y el de no discriminación, lo cual influye y/o afecta el servicio y la forma en que lo brindan (Art. 4 LIE y recomendaciones MESECVI); en esa misma sintonía, se ven afectadas las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, creando ambientes de trabajo hostiles, principalmente hacia las mujeres.

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 (virtuales y/o presenciales) a todos los niveles, que apunten al cambio de actitudes hacia la igualdad, la no discriminación, la sororidad, la 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.

⁶ **Art. 4. Alcances de la ley** Para el cumplimiento de la presente ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.
2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.
3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.
4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos.
5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

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.

Alcance

La Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género, la Dirección de Comunicaciones y Relaciones Públicas, así como la Dirección de Talento Humano y otras dependencias del Órgano Judicial, de la Corte Suprema de Justicia y del Instituto de medicina Legal que brindan servicios de comunicación, capacitación y formación de forma presencial y/o virtual; de forma directa y coordinada con el Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ), la Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia (UTE), el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y las agencias de cooperación internacional que apoyan al sector justicia.

Indicadores

1. Existencia de procesos sistemáticos de formación, capacitación y sensibilización (virtual y/o presencial) al funcionariado del OJ y la 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 personas empleadas del OJ, por sexo y cargos que accedió a los procesos formativos.
5. Mecanismos de intercambio, seguimiento y evaluación de los procesos formativos.

Líneas Estratégicas de Acción

1. Diseñar e implementar la malla curricular y la estrategia metodológica dirigida a promover el respeto a los derechos humanos de las mujeres.

2. Diseñar e implementar programas de formación con enfoque de género especializado a impartir a personal del OJ que trabaja con niñez y adolescencia.
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.
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.

Imperativo II

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

Las recomendaciones del Informe sobre el Estado y Situación de la Violencia contra las Mujeres en El Salvador, (ISDEMU 2018), la experiencia de coordinación entre la CSJ con la Asamblea Legislativa para la creación de los Tribunales Especializados y las modificaciones en la legislación actual del OJ y CSJ incorporadas en el objetivo estratégico 1 del PEI 2017-2021 son base fundamental para alinear la legislación vigente con los derechos humanos de las mujeres.

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.

Alcance

Despacho de la Delegación de Género, la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género – UTAIVG, la Sala de lo Penal y otras instancias ligadas directamente con la formulación y aprobación de normativas y directrices internas del Órgano Judicial y de la Corte Suprema de Justicia.

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.

Líneas Estratégicas de Acción

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.
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 del Comité CEDAW, así

como de los procesos penales relacionados con la sanción y reparación de las mujeres y niñas víctimas de la violencia de género.

3. Participar y promover reformas con enfoque de género y armonizar con la LIE y LEIV, la legislación incorporada en el PEI 2017 – 2021:
 - Ley Orgánica Judicial
 - Ley de la Carrera Judicial
 - Ley de la Carrera Judicial Administrativa
 - Ley de la Función Pública Notarial

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.

Imperativo III

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (ARTS. 23 Y 25 LIE)⁷

El capital humano es el tesoro de una institución y es una de las áreas más sensibles del OJ y la Corte Suprema de Justicia. Por ello, deben fortalecerse los procesos de gestión del talento humano e incorporar criterios de igualdad y no discriminación, así como los mandatos establecidos en la LIE y la LEIV; optimizar la coordinación con el CNJ por su rol en los procesos de selección, evaluación y capacitación de juezas/jueces y magistradas/magistrados.

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

⁷ **Art. 23. Promoción de la participación de mujeres en órganos de dirección**

Todas las instituciones y organizaciones acreditadas por el gobierno deberán promover y sensibilizar la participación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las posiciones y en los procesos de toma de decisiones, en especial en sus órganos de dirección.

Art. 25. De la participación igualitaria en el empleo

El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres:

- a) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.
 - b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
 - c) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
 - d) El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.
 - e) Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta ley.
 - f) Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
 - g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
 - h) La promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.
- El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

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.

Alcance

La Dirección de Talento Humano, la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género y otras dependencias del OJ y de la CSJ que desarrollan la gestión del talento humano, y de forma coordinada con el Consejo Nacional de la Judicatura en su rol gestor con jueces, juezas, magistradas y magistrados.

Indicadores

1. Implementar capacitación (virtual y/o presencial) permanente, con contenidos educativos en violencia contra las mujeres, dentro de los planes de formación del órgano Judicial, la Corte Suprema de Justicia y el Instituto de Medicina Legal.
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, asensos, 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.

Líneas Estratégicas de Acción

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.

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 igualdad real, según los lineamientos de la LIE.
3. Reformar los procedimientos de la gestión del recurso humano institucional, aplicando la transversalización del enfoque de género, igualdad y no discriminación.
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 personal del Órgano Judicial, incluyendo al funcionariado.
5. Establecer o rediseñar un sistema de carrera judicial y carrera administrativa para incorporar el enfoque de género tal como lo establece la LIE.
6. Diseñar e implementar una articulación interinstitucional para proteger los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres empleadas y funcionarias del OJ.
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.
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.
9. Desarrollar procesos de capacitación de forma presencial y/o virtual sobre liderazgo género-sensitivo y con principios constitucionales de igualdad y no discriminación en todos los cargos de jefaturas.

Imperativo IV

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD EN LOS SISTEMAS DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTACIÓN, ESTADÍSTICAS, INVESTIGACIONES, MONITOREO Y EVALUACIÓN (ARTS. 9, 10, 13, 30 LIE⁸ Y 32 LEIV⁹)

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.

⁸ Art. 9. Alcance del Principio de Transversalidad

En cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

Art. 10. Criterios de aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado

Son criterios de aplicación los siguientes:

- a) La perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.
- b) La estrategia de transversalidad del enfoque de género, se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado.

Art. 13. Presupuestos de género

La presente ley establece que la elaboración de los presupuestos con enfoque de género, deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad.

El Estado deberá incorporar en su presupuesto los recursos necesarios para dar cumplimiento a la presente ley.

La asignación presupuestaria del ISDEMU deberá contemplar los recursos específicos necesarios que le permitan velar por la implementación de esta ley.

Art. 30. De la igualdad a la seguridad social

El Estado garantizará el cumplimiento efectivo de las disposiciones contenidas en las leyes laborales y de seguridad social relativas a la protección de las mujeres trabajadoras en los sectores formales de la economía y desarrollará disposiciones que permitan el acceso a prestaciones de seguridad social a las trabajadoras en los sectores informales.

⁹ Art. 32. Informe de indicadores de violencia contra las mujeres

El Instituto de Medicina Legal, anualmente deberá presentar indicadores diagnósticos basados en los peritajes realizados que deberán incluir:

- a) La prevalencia de casos de Femicidio.
- b) Los efectos de la violencia física, psíquica y sexual en las mujeres que enfrentan hechos de violencia.
- c) Los efectos de la exposición a la violencia y de las agresiones sufridas por los hijos, hijas, niñas, niños o adolescentes, a cargo de la mujer que enfrenta hechos de violencia.

Valoración de la incidencia, la peligrosidad objetiva y el riesgo de reincidencia de la persona agresora.

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.

Alcance

La Gerencia General de Administración y Finanzas, la Dirección de Planificación y todas las unidades jurisdiccionales y administrativas que elaboran los PEI, los PAO, presupuestos e informes de monitoreo y estadísticas.

Indicadores

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

Líneas Estratégicas de Acción

1. Diseñar e implementar Metodología del Sistema de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad de Género.
2. Elaborar Informes de Monitoreo y Evaluación de la Política y del Plan de Acción con frecuencia trimestral y semestral para insumo de la Delegación de Género y Comité Técnico.
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.

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.
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.

Imperativo V

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y ACCIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL OJ Y LA CSJ. (ARTS. 15 Y 34 LIE¹⁰)

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.

¹⁰ **Art. 15. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social**

A los efectos de esta ley, se entenderá por uso no sexista del lenguaje la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino.

El Estado promoverá sistemáticamente la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional. El ISDEMU, brindará apoyo de información y formación al personal al servicio de las instituciones del Estado para dar cumplimiento a esta norma. También realizará acciones que promuevan la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social.

Art. 34. La igualdad en la acción de los medios de comunicación y la publicidad

El Estado, a través de los medios de comunicación social de titularidad pública, así como de aquéllos que subvencione, promoverá, sin vulnerar la libertad de expresión e información, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las funciones de las mujeres y hombres en la sociedad; y a estos efectos, adelantará acciones permanentes que favorezcan:

a) El aumento en la presencia visible y audible de las mujeres, en dichos medios de comunicación social, que deberán ser observadas, evaluadas y ajustadas, periódicamente, a fin de eliminar prácticas discriminatorias y sexistas.

b) La programación de campañas en los mismos medios de comunicación, destinadas a toda la sociedad, sobre la importancia y la necesidad de la participación cívica, social, económica, política y cultural de las mujeres.

c) La utilización no sexista del lenguaje y de las imágenes, especialmente en el ámbito de la publicidad, así como la utilización no violenta y discriminatoria del lenguaje y de las imágenes, especialmente en el ámbito de los programas de radio, televisión, espectáculos públicos, publicaciones, videos, grabaciones

y todo tipo de audiovisual, y en todos los formatos, relativos a los medios de comunicación social referidos.

Alcance

Todos los medios posibles de información, comunicación y señalización a nivel nacional en los servicios judiciales tanto en las dependencias administrativas como jurisdiccionales de la institución.

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.

Líneas Estratégicas de Acción

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.
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.
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.

4. Elaboración anual de planes de divulgación de material informativo, preventivo y educativo inclusivo, en derechos humanos de las mujeres.

Imperativo VI

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

Las instituciones del sector justicia necesitan reforzar su enfoque sistémico y de trabajo interinstitucional, de manera coordinada y en consenso, acorde con la disponibilidad, voluntad e interés de cada una de las personas operadoras de justicia encaminado a garantizar los derechos de las mujeres y fundamentalmente su derecho de acceso a la 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 se establece 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.

Alcance

Despacho de la Delegación de Género, la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género, la Sala de lo Penal, los diferentes Tribunales de la Jurisdicción Especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres y las instituciones del sector justicia a nivel nacional y local.

Indicadores

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

Líneas Estratégicas de Acción

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.
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.
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.
4. Homologar y/o elaborar Protocolos o 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.
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.

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 LEIV¹¹)

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.

¹¹ **Art.56-A.- Jurisdicción Especializada y Equipos Multidisciplinarios**

Para la aplicación de los tipos penales contenidos en esta normativa, deberá crearse una jurisdicción sensibilizada y especializada en materia de género, siguiendo la misma estructura, grados de conocimiento e instancias que en los procesos penales comunes pero atendiendo las particularidades ordenadas en esta Ley y los Instrumentos Internacionales de derechos Humanos aplicables y ratificados, esta jurisdicción deberá ser apoyada por equipos multidisciplinarios igualmente especializados. Mientras esta jurisdicción no sea creada y completada, continuarán conociendo los Tribunales competentes en materia penal. (Reforma realizada a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres – LEIV, mediante D.L. 545, de fecha 24/11/2016, D.O. 232, Tomo 413 con fecha de publicación 13/12/2016)

Alcance

Todas las Secciones de Atención Integral a Víctimas, los Equipos Multidisciplinarios para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género, unidades que brinden atención y unidades organizativas vinculadas al cumplimiento de este imperativo.

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.

Líneas estratégicas de acción

1. Actualizar y estandarizar Protocolos de Atención a mujeres, niñas y adolescentes Víctimas.
2. Elaborar Protocolos de Atención de los Equipos Multidisciplinarios.
3. Capacitar y evaluar al personal de los Centros de Atención y a los Equipos Multidisciplinario sobre la aplicación de los protocolos en la atención a las mujeres víctimas de violencia y temáticas de género.
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.
5. Asegurar espacios de atención que garanticen la accesibilidad, la privacidad, la seguridad, la confidencialidad de las mujeres víctimas de violencia de género.
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 auto cuidado.

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 LEIV¹²)

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.

¹² LEIV-Art. 57. **Garantías Procesales de las mujeres que enfrentan hechos de violencia**

A las mujeres que enfrenten hechos de violencia se les garantizará:

- a) Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad. En consecuencia, su vida sexual no podrá ser expuesta directa o indirectamente, para justificar, minimizar o relativizar el daño causado.
- b) Que se les extienda copia del requerimiento fiscal, de la denuncia administrativa, del reconocimiento médico legal y de cualquier otro documento de interés para la mujer que enfrenta hechos de violencia; así como, a ser tratadas con dignidad y respeto, especialmente por las partes intervinientes en el proceso.
- c) Ser atendidas en la medida de lo posible, por personas del mismo sexo expertas y capacitadas en derechos de las víctimas, derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género y prevención de la violencia de género, en lugares accesibles y que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad.
- d) No ser discriminadas en razón de su historial sexual o por ninguna otra causa.
- e) Que se proteja debidamente su intimidad y se aplique la reserva total o parcial del expediente, para evitar la divulgación de información que pueda conducir a su identificación o la de sus familiares, manteniendo la confidencialidad de la información sobre su residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros aspectos. Dicha protección incluye a su familia y allegados.
- f) Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso judicial o administrativo, así como de los recursos pertinentes y de los servicios de ayuda.
- g) Recibir asistencia integral, adecuada y oportuna, la cual podrá, exceder la duración del proceso administrativo o judicial, independientemente del resultado.
- h) Recibir atención médica, tratamiento adecuado y especializado, en los casos que lo ameriten. Así como la utilización del Protocolo de atención en caso de violencia sexual, para prevenir Infecciones de Transmisión Sexual y la Guía Técnica de Atención en Planificación Familiar.
- i) El designar a un acompañante durante todo el proceso judicial
- j) o administrativo.No ser cohercionadas por las declaraciones vertidas durante el proceso.
- k) Que de manera inmediata se decreten las medidas emergentes, de protección o cautelares establecidas en esta o en el resto de leyes vigentes.
- l) Recibir el auxilio y la protección, oportuna y adecuada de la Policía Nacional Civil.
- m) Prestar testimonio en condiciones especiales de protección y cuidado; así como, a utilizar la figura del anticipo de prueba.
- n) A que se tome en cuenta su estado emocional para declarar en el juicio, y que este sea realizado de manera individual.
- o) Recibir información sobre sus derechos y el proceso en un idioma, lenguaje o dialecto que comprendan, en forma accesible a su edad y madurez.
- p) Solicitar medidas de emergencia, protección y cautelares en caso de que se otorgue la libertad anticipada a la persona agresora.

Las víctimas del delito de trata además de las garantías ya establecidas, gozarán de las siguientes:

1. A que no se le apliquen las sanciones o impedimentos establecidos en la legislación migratoria, cuando las infracciones sean consecuencia de la actividad desplegada durante la comisión del ilícito que han sido víctimas.
2. A permanecer en el país, de conformidad con la legislación vigente, y a recibir la documentación o constancia que acredite tal circunstancia.
3. Asesoría jurídica migratoria gratuita.

Las mujeres que enfrentan hechos de violencia, gozarán de todos los derechos establecidos en la presente ley, en el resto del ordenamiento jurídico y en los Convenios Internacionales vigentes.

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, 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.

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.

Alcance

Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género, Juzgados de Paz, Juzgados de Familia y Juzgados de Instrucción y de Sentencia y de la Cámara de la Jurisdicción Especializada de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las mujeres.

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.

Líneas estratégicas de acción

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.
2. Diseñar e implementar un programa de seguridad y salud mental para el personal de los equipos Multidisciplinarios de la Jurisdicción especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, como parte de su auto cuidado.
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.
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.
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.

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 convencionalidad como los principios y disposiciones de la Convención Interamericana para la prevención, erradicación y sanción de la violencia.
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.
8. Desarrollar investigaciones periódicas con las usuarias sobre 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.

SIGLAS

| | |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| CCJ | Corte Centroamericana de Justicia. |
| CEDAW | Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. |
| CIM | Comisión Interamericana de Mujeres. |
| CIVICH | Comité Interinstitucional de Prevención de Violencia Intrafamiliar de Chalatenango. |
| CNJ | Consejo Nacional de la Judicatura. |
| CSJ | Corte Suprema de Justicia. |
| CTE | Comisión Técnica Especializada. |
| DCRP | Dirección de Comunicaciones y Relaciones Públicas |
| DDHH | Derechos Humanos. |
| DIGESTYC | Dirección General de Estadística y Censos. |
| DPI | Dirección de Planificación Institucional |
| DTH | Dirección de Talento Humano Institucional. |
| DTI | Dirección de Desarrollo Tecnológico e Información |
| FGR | Fiscalía General de la República. |
| FOSALUD | Fondo Solidario para la Salud. |
| IML | Instituto de Medicina Legal. |
| ISDEMU | Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. |
| LEIV | Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. |

| | |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LIE | Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer. |
| MESECVI | Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer. |
| MINSAL | Ministerio de Salud. |
| ODAC-PNC | Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana de la Policía Nacional Civil. |
| OEA | Organización de Estados Americanos. |
| OJ | Órgano Judicial. |
| PAO | Plan Anual Operativo. |
| PDDH | Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. |
| PEI | Plan Estratégico Institucional. |
| PGR | Procuraduría General de la República. |
| PIIG | Política Institucional de Igualdad de Género. |
| PNC | Policía Nacional Civil. |
| RRHH | Recursos Humanos. |
| SAIV | Sección de Atención Integral a Víctimas. |
| SNDVN | Sistema Nacional de Datos, Estadística e Información de Violencia contra las Mujeres de la Dirección de Estadística. |
| UNIMUJER ODAC | Unidad Institucional de Atención Especializada a las Mujeres en Situación de Violencia de la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana. |
| UTAIVG | Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género. |
| UTC | Unidad Técnica Central. |
| UTE | Unidad Técnica Especializada del sector Justicia. |

VCM Violencia Contra las Mujeres.

VIF Violencia Intrafamiliar.