



POLITICA INSTITUCIONAL IGUALDAD DE GÉNERO DEL ORGANO JUDICIAL



Índice

1.	Consideraciones Generales	1
2.	Marco Teórico: Definiciones	3
3.	Marco Legal.....	6
3.1.	Normativa Internacional	6
3.2.	Normativa Nacional.....	9
4.	Marco Institucional	11
4.1.	Propuesta de Institucionalidad	11
4.1.1.	El Comité de Género	11
4.1.2.	La(s) Unidad(es) de Género.....	16
4.1.3.	Observatorio de Justicia y Género	18
5.	Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG)	20
5.1.	Objetivos de la Política	20
5.2.	Ejes de la Política	21
5.3.	Estrategias de la Política.....	22
6.	Marco Operativo	23
7.	Acciones Prioritarias.....	40
8.	Referencias Bibliográficas	46

Presentación

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) estableció que los derechos son iguales para hombres y mujeres en atención a su dignidad, pero en la práctica, no existe aún una verdadera igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y los derechos humanos son violados diariamente. Las mujeres, quienes en particular atraviesan hechos de violencia, discriminación en el trabajo, abuso y acoso sexual, inequidad en el acceso a las oportunidades, etc., son un grupo que sufre constantemente violaciones de sus derechos. Además, hombres y mujeres son distintos también en sus historias, en sus capacidades y en sus elecciones de proyectos de vida, lo que hace necesario pensar en cada ser humano de manera integral.

Desde hace 20 años Bolivia ha potenciado varios espacios y ha emitido políticas públicas nacionales que atiendan cada una de estas problemáticas en función de las obligaciones de respeto, protección y garantía de los derechos humanos. Lamentablemente, la emisión de normativa no fue, ni ha sido suficiente, debido a que la producción de estos hechos es multifactorial. No es necesario apenas garantizar a la mujer (abstracta) acceso a los puestos de trabajo, es necesario pensar en mujeres y hombres en toda su complejidad y trabajar para la igualdad sustantiva entre todas las personas.

En el caso de las mujeres, un tema importante es la violencia. La violencia generalizada en contra de las mujeres tiene causas múltiples y un común denominador, la discriminación basada en género. Y ésta apenas es una expresión del sistema patriarcal arraigado en costumbres, creencias y prácticas cotidianas que básicamente han “naturalizado” la violencia contra las mujeres y en parte la han encubierto. Para cambiar esa realidad es necesario cambiar las estructuras del Estado en general, y para fines del presente trabajo del Órgano Judicial.

Con esa firme convicción las magistradas que fueron parte del XIV Encuentro Iberoamericano de Magistradas en el 2013 han ratificado la recomendación para que los órganos judiciales de Latinoamérica sigan avanzando en el establecimiento de “instancias técnicas que permitan transformar las entidades desde la perspectiva de género”, y hagan posible la igualdad a través de la implementación de acciones estratégicas es decir de políticas institucionales que erradiquen y prevengan la violencia y discriminación contra las mujeres, el acoso y hostigamiento sexual, las desigualdades en el ámbito laboral, entre muchas otras violaciones.

En cumplimiento de esta recomendación, magistradas y consejeras del Órgano Judicial junto al Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia con el apoyo de la OACNUDH constituyeron el Comité de Género que junto a la Unidad de Igualdad de Género, tienen el reto de transformar las entidades parte del Órgano Judicial generando una verdadera cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos y de los derechos de las mujeres.

Este documento corresponde a la propuesta técnica de la estructura y composición del Comité de Género y la Unidad de Igualdad de Género así como el rol que habrán de cumplir ambas. Este documento estará acompañado del diseño de la Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG) y del Plan de Acción para su implementación.

La PIIG pretende cumplir un conjunto de compromisos asumidos en el XIV Encuentro de Magistradas de Iberoamérica de noviembre de 2013, para avanzar en la igualdad normativa y real entre hombres y mujeres y la lucha contra la violencia y la discriminación en contra de las mujeres, siempre pensando en los seres humanos de manera integral.

Esta Política Institucional es a la misma vez, un instrumento para prevenir violaciones de los derechos humanos de las servidoras judiciales de todos los niveles y jerarquías, así como probables abusos de poder en contra de cualquiera de los sexos dentro de las instituciones que componen el Órgano Judicial.

El Plan de Acción permitirá evaluar la pertinencia y eficacia del Comité de Género que ahora constituye un verdadero mecanismo de gobierno interinstitucional, para la defensa de los derechos humanos de las mujeres y para la transversalización de la perspectiva de género dentro de cada entidad del Órgano Judicial.

Consideraciones Generales

Toda la normativa legal de derechos humanos, se erige en base al principio de igualdad sustantiva, igualdad entre seres humanos que comprende la igualdad de oportunidades, la igualdad de acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados, lo que supone, dar un trato diferente a las personas, hombres o mujeres para que la igualdad sea real y efectiva¹, para equilibrar las diferencias existentes entre los géneros y que se garanticen estrategias dirigidas a corregir la representación insuficiente y la redistribución de los recursos y el ejercicio del poder².

La discriminación de género hace referencia a que no se otorga igual valor, iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres y que a las mujeres por el hecho de serlo se les menosprecia y se les pone en desventaja en relación con los varones.

En materia de derechos humanos, los Estados cuando ratifican tratados internacionales asumen diversas obligaciones de proteger, respetar y garantizar los derechos de las personas. En relación a los derechos de las mujeres, los Estados tienen la obligación, entre otras, de diseñar e implementar políticas públicas que tengan como objetivo el fin de la discriminación contra las mujeres y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. Para alcanzar esta meta es necesario incluir y transversalizar la perspectiva de género.

Para transversalizar la perspectiva de género en el accionar del Estado se necesita modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno central, departamental y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de igualdad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del Estado boliviano.

De tal forma, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas(os) en su cotidianidad, para modificarlas.

Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva de género, es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la igualdad

¹ Aunque en rigor de verdad “El trato diferenciado, o las medidas de protección para las mujeres”, tienen que ser de tiempo limitado y sólo hasta que se alcance la igualdad. (Recomendación General No. 25 del Comité de la CEDAW)

² Extractado de “Equidad de Género, política y cohesión Social” Artículo publicado en el libro, “Relaciones de Género y el tejido de la cohesión social”, de Ma. Teresa Gallegos, Segunda parte.

como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales. Desde la planificación, “[s]e formulan lineamientos estratégicos y acciones concretas para implementar el enfoque, sobre la base de metas e indicadores de cumplimiento (resultado) y de proceso.” Esos lineamientos son integrales e intersectoriales. Movilizan toda la institución y todas las unidades sustantivas están sujetas a su cumplimiento y medición. Esto significa que la perspectiva permea en todos los espacios y niveles, por ser justamente una “política” de la entidad. (Instituto Nacional de las Mujeres de México, 2002)

La perspectiva de género se institucionaliza o consolida cuando:

- Se reconoce dentro y fuera de las entidades por su eficiencia y proximidad con la realidad, valorada tras un periodo de implementación – donde demuestra su eficacia.
- Cuando los objetivos se han cumplido y las metas se han alcanzado, permitiendo la proyección de nuevos retos y el inicio de un proceso que refuerce los logros.
- Las y los funcionarios se identifican de su base conceptual y se empoderan de sus preceptos.

Finalmente, varios Estados³ están trabajando tanto en la institucionalidad así como en el diseño de políticas institucionales a la par de las políticas públicas garantistas de los derechos humanos y de la igualdad. Al trabajar la igualdad, en unos casos, los Estados ampliaron competencias a sus unidades organizacionales responsables de la planificación, así como de recursos humanos, y otras entidades han ido más allá a partir de la creación de unidades de género, unidades técnicas de asesoramiento en derechos humanos, etc.; cuyo mandato además de la inclusión de la perspectiva de género, fue: “avanzar justamente a la transformación total de la lógica de administración pública al cambio del imaginario y la mística institucional” (Instituto Nacional de las Mujeres de México, 2002). Esto último traducido en la promoción y construcción de una verdadera cultura organizacional a favor de los derechos humanos de las mujeres desde la visión de la igualdad no solo jurídica.

Cuando se busca “la igualdad” se busca más que el “trato preferente” o “espacios preferentemente femeninos” o “las acciones para el acceso de un grupo” (cuotas); la igualdad de oportunidades se obtiene con el empoderamiento de las mujeres y otros grupos históricamente discriminados, la difusión de los derechos humanos, la generación de oportunidades de empleo, etc. Así está establecido en los tratados y convenios internacionales.

El proceso de transversalización de la perspectiva de género en el Órgano Judicial de Bolivia ha comenzado con la Declaración emitida en el XIV Encuentro de Magistradas de Iberoamérica realizado en Cochabamba en noviembre de 2013 y la creación formal del Comité de Género del Órgano Judicial y el Tribunal Constitucional Plurinacional. Sin embargo, la Unidad de Igualdad de

³ Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Argentina, Chile, son solo algunos ejemplos.

Género necesita ser institucionalizada para que pueda crear las políticas de igualdad de género necesarias para el Órgano Judicial. A final, un problema en Bolivia es la ausencia de una instancia específica destinada a promover políticas de igualdad de género al interior de instituciones judiciales, como ocurre en distintos países de América Latina, como Costa Rica, México y El Salvador, que han definido políticas de igualdad de género para garantizar a las mujeres igualdad de derechos dentro de los sistemas de justicia y acceso a la justicia.

En este documento se describe el Comité de Género así como a la(s) Unidad(es) de Igualdad de Género (que podrá ser replicada en cada Tribunal del Órgano Judicial). Asimismo, se presenta la Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción del Comité.

2. Marco Teórico: Definiciones

Para llegar a la Política Institucional de Igualdad de Género del Comité de Género primero es necesario clarificar algunos conceptos básicos como igualdad, género, sexo, política de género, etc.. Primeramente, es importante comprender lo que es igualdad.

La igualdad está conectada a las luchas reivindicatorias por la titularidad de los derechos y el real acceso a los bienes considerados indispensables para el diseño y la ejecución del proyecto de vida de las personas. La igualdad puede ser entendida como principio y como derecho.

Como principio, la igualdad debe utilizarse como una guía hermenéutica en la elaboración, interpretación y aplicación del derecho. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013, pág. 30) “Entender la igualdad como principio supone considerarla como un enunciado fundamental, cuyo espíritu es, en el fondo, normativo u orientador y no coercitivo y que como cualquier principio, constituye una referencia para definir el comportamiento.” (Agència Catalan de Cooperaci al Desenvolupament, 2008, pág. 36)

“Como *derecho*, la igualdad constituye una herramienta subjetiva para acceder a la justicia; es decir, otorga titularidad a las personas para reclamar, por diversas vías, la realización efectiva de la igualdad en el ejercicio del resto de los derechos”. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013, pág. 32)

Para la Corte Constitucional de Colombia, la igualdad como principio y derecho “no se limita al entendimiento de la igualdad desde un punto de vista de equiparación matemática o formal que exigiría absoluta homogeneidad, sino que debe verse desde una perspectiva material que establezca tratos iguales entre iguales, tratos diferentes entre supuestos disímiles, e, incluso, medidas distintas en beneficio de grupos que aunque desde una perspectiva son iguales desde otra requieren mejor tratamiento por parte del Estado” (Sentencia C-862/08, 2008).

Como corolario de la igualdad es importante clarificar lo que sea la discriminación. Para el Comité de Derechos Humanos, la discriminación “debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.” (Comité de Derechos Humanos, 1989)

Para comprender las propuestas del Comité de Género para crear una Política Institucional de Igualdad de Género es necesario comprender dos conceptos básicos: sexo y género.

Sexo es entendido como el biológicamente dado, en cuanto género es lo culturalmente construido. “El **sexo** designa características biológicas de los cuerpos mientras que el **género** es el conjunto de características asignadas a las personas en virtud de su sexo. Mientras que la biología determina, hasta cierto punto, la identidad; lo cultural es modificable.” (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013).

Desde la perspectiva jurídica la perspectiva o el enfoque de género constituyen una herramienta que nos permite deconstruir la dicotomía basada en las diferencias entre los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido, como los roles de género. Asimismo, es una categoría de análisis que:

- Permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual;
- Revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación;
- Evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias;
- Se encarga de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, raza, religión, edad, creencias políticas, etc.;
- Pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder; y
- Determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013, pág. 64).

El Comité también va a trabajar basándose en el enfoque de derechos humanos. El enfoque de derechos humanos “es una perspectiva para guiar la acción e intervención de las autoridades públicas, a través de sus diferentes planes y programas de desarrollo económico y social. Ofrece una perspectiva que puede ser aplicada para dirigir las acciones institucionales y las estrategias de intervención desde las instancias públicas en el cumplimiento de su mandato”. (Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo, 2008).

El enfoque de derechos humanos debe ser asumido tanto en políticas institucionales como en políticas públicas. Este enfoque se basa en los principios de igualdad y no discriminación, justicia (entendida como justicia social) en el principio *pro persona* entre otros. Toma como referente a la universalidad característica de los derechos humanos y orienta acciones integrales, incluyentes sobre todo para quienes son o fueron excluidos de la sociedad.

Algunos principios de este enfoque son:

- La materialización real de los derechos;
- La especial atención a grupos marginados o en situación de vulnerabilidad;
- La interdependencia e integralidad de todos los derechos;
- La participación activa de los titulares de derechos; y
- La rendición de cuentas de los titulares de deberes.

Una política de igualdad es un documento escrito que demuestra que una organización o entidad se opone **a cualquier forma de discriminación**. Es un documento que indica el compromiso de la organización en ser **un lugar de completo acceso a todas las personas** y que acepta y respeta la diversidad. (Beyond Barriers)

Es importante también comprender lo que es una política de igualdad de género. El Comité de Equidad de Género de Honduras define política de género como “un conjunto de normas y lineamientos que establecen los principios de la equidad de género bajo los cuales se rige la organización con respecto a su personal, grupos meta, entidades aliadas y cooperación internacional. Las políticas institucionales de género son instrumentos de acción que favorecen la institucionalización del enfoque de equidad de género en las organizaciones”. (Comite de Equidad de Género de Honduras, 2010) Las políticas de igualdad de género ya están basadas en el enfoque/perspectiva de género y buscan “promover y alcanzar la igualdad de género, basando su diseño y ejecución en la consideración en las características y experiencias diversas y diferenciales de géneros, con especial atención a las desigualdades”. (Agència Catalan de Cooperaci al Desenvolupament, 2008, pág. 61)

Una política de igualdad de género está basada en todos los aspectos de la vida de cada ser humano, hombre o mujer, cada una y cada uno son iguales, necesitan ser tratados con igualdad y respetados en sus diferencias. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como muchas otras organizaciones del sistema de Naciones Unidas, tiene una política de igualdad de género. Uno de los restos de la política de la OIT es “realizar intervenciones **dirigidas a grupos específicos** con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres, y para conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo”. (OIT, 2010) (Los resaltados son nuestros.)

3. Marco Legal

3.1. Normativa Internacional

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

Tratado Internacional	Artículos relativos a la igualdad y no discriminación
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	<p>Artículo 2.1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p> <p>Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.</p> <p>Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (El resaltado es nuestro)</p>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	<p>Artículo 2.2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p> <p>Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto. (El resaltado es nuestro)</p>
Convención Americana sobre los Derechos Humanos	<p>Artículo 1.1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier</p>

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”	otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
	Artículo 24. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.
	Artículo 3. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Además, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979, establece las obligaciones del Estado en garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, como empleo, participación política, salud, etc. El artículo 15 establece la igualdad de la mujer con el hombre ante la ley.

Específicamente en materia de empleo se pueden destacar los tratados adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Se pueden destacar:

- El Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación;
- El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por el trabajo de igual valor y;
- El Convenio 156 sobre igualdad de oportunidad y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades.

La igualdad debe referirse a todas las esferas de la vida en general y del sistema judicial en particular garantizado a las mujeres igualdad dentro del sistema judicial y también en acceder al mismo (acceso a la justicia).

En el ámbito regional es importante mencionar los resultados de las Cumbres de Presidentes de Tribunales y Cortes Supremas de Justicia de Iberoamérica, especialmente la Sexta Cumbre celebrada en España en el 2001, que adoptó el Estatuto del Juez Iberoamericano asumiendo los **principios de equidad y de no discriminación**, y el compromiso de crear instancias que trabajen para la incorporación del enfoque de género en las administraciones de justicia.

La VII Cumbre (2002) advirtió la necesidad de implantar una perspectiva de género en el marco general del mejoramiento del acceso de la mujer a la justicia. La importancia de adoptar una Política de Igualdad de Género por parte de las altas jerarquías de los aparatos judiciales fue

subrayada y la necesidad de promover la igualdad de género como “Política Institucional Transversal, en todas las áreas y en todos los niveles, tanto en su organización interna, como en la entrega de servicios judiciales a los ciudadanos/as” fue afirmada.

La Cumbre recomendó: a) la creación de una Unidad permanente que implemente la Política de Igualdad, b) la inversión de recursos prioritaria al servicio de las y los justiciables; c) Identificar y procurar la especialización en áreas del servicio de justicia relacionadas con problemáticas de las mujeres (violencia contra la mujer); d) la generación de oportunidades reales para su pleno desarrollo humano y la voluntad institucional de un verdadero acceso a la justicia.

Por su parte, las Declaraciones de San Juan de Puerto Rico, Managua Nicaragua y San Salvador de los III, IV y V Encuentros de Magistradas de los Más Altos Tribunales de las Américas y del Caribe, denominado “Por una Justicia de Género”, en sus preámbulos señalaron que la perspectiva de género visibiliza los efectos de la construcción social de hombres y mujeres y pone al descubierto como el hombre y lo masculino son el referente de lo humano en detrimento de las mujeres y de los valores asociados a lo femenino y sugiere nuevas formas de construir los géneros que no estén basados en la discriminación.

Muchos países, basándose en las declaraciones, impulsaron procesos de reforma a la administración de justicia, en los ejes estatales de modernización y reformas de los Órganos Judiciales, se diseñaron Planes Estratégicos de corto, mediano y largo plazo con medidas específicas para erradicar la discriminación, la inequidad y la desigualdad en las relaciones de género. Se incluyó y transversalizó la **perspectiva de género** en los procesos de reclutamiento de personal, designación de cargos, beneficios laborales, etc.

Con la consigna “En el marco de tales acciones deberán ser creados mecanismos institucionales, como la Unidad de Género”, varios países han generado una institucionalidad sólida.

Finalmente, la Declaración de Cochabamba emanada en el XIV Encuentro de Magistradas organizado por el Comité de Magistradas del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional (ahora Comité de Género de Bolivia) con la asistencia técnica de la OACNUDH (el apoyo de COSUDE y AECID), recomendó entre varios puntos:

7. **Declarar inadmisibles y rechazar** todo acto de violencia, de cualquier naturaleza, contra las mujeres que integran el sistema de justicia, sea ella simbólica, estructural o institucional, en el entendido de que éstas legitiman y refuerzan las demás formas de violencia contra las mujeres que se dan en la sociedad, exhortando a los Poderes Públicos a sancionar oportuna y drásticamente estos hechos.

8. **Realizar** acciones concretas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y toda forma de discriminación contra las mujeres en todas las estructuras de poder de los estamentos de justicia.

21. **Propiciar** la incorporación de medidas de acción afirmativa para el acceso de las mujeres a la carrera judicial y a la administración de justicia.

3.2. Normativa Nacional

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (CPE) aprobada en 2009 incorpora como parte del bloque de constitucionalidad a los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos (sean universales o regionales) otorgándoles la misma jerarquía constitucional⁴; enviéndolos de especial primacía en su aplicación, sea por el criterio de preferencia y/o prevalencia sobre los derechos contenidos en la propia Constitución o en interpretación del principio *pro persona*.

Además, la Constitución transversaliza el enfoque de género a partir de la supresión del lenguaje sexista en su redacción y la adopción de los principios de igualdad y no discriminación. Varias medidas posicionan ambos principios en el régimen de las familias, en los regímenes especiales de educación, salud, cultura, derechos fundamentales, etc., la CPE deja claramente establecimiento en el artículo 15 el derecho a la integridad física y el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia.

Asimismo, en la Constitución Política del Estado, existe la protección especial de los derechos laborales, sexuales y reproductivos y la participación política. El Estado boliviano ha emitido varias normas legales y medidas para cumplir con estas obligaciones y garantizar los derechos de la ciudadanía como la Ley Marco de Autonomías, la Ley Educativa, la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, la Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación y otras.

Una de las medidas que más ha posicionado al principio de igualdad es el Plan Nacional contra el Racismo y toda forma de Discriminación cuyo contenido dispone medidas tendientes a la descolonización y la despatriarcalización.

Otro programa nacional es el Plan Nacional de Descolonización que tiene un total de 7 programas. Dentro del Programa de Despatriarcalización de la Administración Pública se pretende cambiar la cultura organizacional de las entidades para posicionar a la igualdad. En ese orden el Órgano Judicial se constituye en precursor de estos procesos de reforma institucional.

De otro lado, el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades establece directrices para el cambio de actitudes de discriminación entre hombres y mujeres y niveles de intervención, una directa a

⁴ Véase art. 410 CPE, bloque de constitucionalidad.

cargo del Ministerio de Justicia y otra intersectorial para la inversión concurrente entre varios ministerios y reparticiones estatales:

Eje	Objetivo estratégico	Política	Acción concurrente
Violencia en razón de género	Hasta 2020, el Estado boliviano, en los niveles de la gestión pública, ha generado las condiciones para una vida libre de violencia en razón de género y sanciona las prácticas discriminatorias de exclusión y subordinación, a través de mecanismos institucionales e instrumentos normativos.	Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres en razón de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el sistema de atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género; • Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género; • Reforzar en la protección policial y judicial de las víctimas de la violencia de género; • Promover el conocimiento de la violencia de género a partir de los contenidos en el sistema educativo; • Desarrollar acciones contra la naturalización de la violencia de género condenándola como un hecho delictivo e incentivando la solidaridad en la comunidad hacia las víctimas; • Promover el desarrollo de contenidos preventivos de la violencia sexual contra niñas y adolescentes en el ámbito de la escuela y la familia; • Capacitación y sensibilización a operadores/as y administradores/as de justicia en perspectiva de género y atención a casos de violencia de género.

Fuente: Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, “Mujeres construyendo una nueva Bolivia para Vivir Bien”.

4. Marco Institucional

La Constitución de 2009, como mencionado, reconoce el derecho a la igualdad (Artículo 14.II), pero no define de forma expresa la obligación de las instituciones públicas de promover la igualdad de género en las políticas del sector público. A diferencia de países como México y Colombia, Bolivia no cuenta con una ley específica que defina el deber de las instituciones públicas de promover políticas de igualdad de género.

En lo que respecta al sector justicia, en Bolivia no existía una instancia específica destinada a promover políticas de género al interior de instituciones judiciales, como ocurre en distintos países de América Latina, como Costa Rica, México y El Salvador, que han definido políticas de igualdad de género para garantizar a las mujeres igualdad de derechos dentro de los sistemas de justicia y acceso a la justicia.

Las magistradas del Órgano Judicial (Supremo Tribunal de Justicia, Tribunal Agroambiental y Consejo de la Magistratura) y del Tribunal Constitucional Plurinacional, reconociendo la falta de un órgano que pudiera ser responsabilizar por políticas de igualdad de género dentro del sistema judicial de Bolivia crearon el Comité de Género. El Comité de Género es de tipo especial y permanente, surgió como resultado de un proceso de reflexión interna sobre los niveles de cumplimiento del Estado como garante de los derechos humanos y de la falta de cumplimiento de los compromisos sobre derechos humanos de las mujeres y el enfoque de género, en relación a mayor acceso a la justicia, asumidos por diferentes autoridades judiciales.

Se describe al Comité como:

La instancia colegiada compuesta por magistradas del Órgano Judicial reunidas para promover los derechos humanos de las mujeres, a través de la toma de decisiones conjunta en cuanto a la promoción de los derechos humanos. El Comité no tiene relaciones de dependencia dentro o fuera del Órgano Judicial.

4.1. Propuesta de Institucionalidad

4.1.1. El Comité de Género

El Comité de Género es una instancia colegiada compuesta por magistradas del Órgano Judicial (conformado por Magistradas del Tribunal Supremo, Agroambiental y del Consejo de la Magistratura) y del Tribunal Constitucional Plurinacional. El Comité fue creado para promover los derechos humanos de las mujeres, el acceso a la justicia para poblaciones en situación de

vulnerabilidad y la equidad de género dentro de todas las entidades que componen el Órgano Judicial y el TCP; el Comité no tiene relaciones de dependencia de dentro ni fuera del OJ o del TCP, pero es reconocido por las Salas Plenas de todas las instituciones judiciales

Este órgano decisorio puede suscribir acuerdos, convenios nacionales e internacionales, promover el diseño e implementación de políticas de gestión para fortalecer el sistema judicial en observancia de los derechos humanos y normas de igualdad de género.

El Comité necesita de un “brazo operativo” para la elaboración de proyectos, evaluación de los alcances de las políticas implementadas para su mejoramiento, para gestionar capacitaciones intensivas y despatriarcalizadoras, etc. ese brazo operativo lo constituyen la(s) Unidad(es) de Igualdad de Género del Órgano Judicial.

Así también necesita el Comité de Género interactuar con la sociedad civil, por lo que mantendrá un relacionamiento estrecho con organizaciones sociales de toda índole en especial de aquellas que promueven los derechos humanos y los derechos de las mujeres, precautelando la valiosa alianza estratégica con sociedad civil.

a) Objetivo

Promover los derechos humanos de las mujeres dentro y fuera del sistema de administración de justicia; la toma de decisiones conjunta que impulsen la adopción de la igualdad de género en las acciones, estructura, creencias y prácticas de cada una de las entidades del OJ y del TCP.

b) Misión y Visión

Con plena conciencia de que la violencia basada en género y la exclusión de las mujeres de las esferas de toma de decisión se originan en las actitudes machistas de hombres y mujeres, el Comité de Género tiene una base filosófica que privilegia a la igualdad entre hombres y mujeres, ya que la convivencia armónica es posible sólo si hay relaciones horizontales en todos los ámbitos, espacios y niveles. El Comité trabaja para superar el sistema patriarcal.

El sistema patriarcal es una forma de organización social, política y económica que desde la lectura feminista se ha estructurado como un sistema de dominación masculina y de subordinación de las mujeres, adaptando distintas formas en el transcurso de la historia convirtiendo las diferencias biológicas en relación de subordinación, opresión y explotación; lo que tienen como resultado la noción de que las mujeres, hijos y hijas son propiedad privada de los hombres y en consecuencia ellos son propietarios de la sexualidad y de la reproducción de las mujeres y de las hijas. Su permanencia como sistema está alimentada de un “orden simbólico a través de los mitos y de la religión – la educación – que la perpetúan como única estructura posible” (Articulación Latinoamericana por la Equidad - ELA, 1999).

Por las construcciones del patriarcado es que justamente el Estado Plurinacional de Bolivia desde hace varios años está empeñado en la despatriarcalización, reconociendo que el patriarcado es un sistema inequitativo y cruel, que generó relaciones de subordinación a partir de la jerarquización de las y los seres humanos en una dicotomía de unos/as como superiores y otros/as como inferiores.

Varios hechos de violencia suscitados dentro del Órgano Judicial han estado motivados por conductas misóginas de menosprecio hacia las mujeres, cimentadas en el patriarcado y en relaciones de subordinación estructural de las mujeres.

Es posible despatriarcalizar las sociedades, es decir, transformar las relaciones de subordinación para propiciar “relaciones entre iguales”, para lograrlo es necesario articular acciones y la toma de decisiones “conscientemente” orientadas por la igualdad como valor, principio y derecho humano. No se trata de rebasar el patriarcado por el matriarcado, sino más bien de equilibrar las relaciones de poder y mantener el respeto recíproco entre hombres y mujeres, revalorizando a cada uno y una en atención a su dignidad como personas.

En ese sentido, se ha perfilado la identidad del Comité de Género a partir del objetivo con el que fue creado y las pretensiones conjuntas de defensa y protección de las mujeres. De este modo, se desprende la siguiente misión y visión del Comité:

Misión	Visión
<p>Somos una instancia colegiada dentro del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional que quiere posicionar institucionalmente el respeto a los derechos humanos en términos de igualdad entre hombres y mujeres tanto en las acciones, actividades, unidades y en la forma de pensar de servidoras y servidores judiciales.</p>	<p>El Órgano Judicial ha sido despatriarcalizado y es una entidad reconocida por los niveles de protección y respeto a los derechos humanos de las mujeres.</p>
<p>JUSTIFICACIÓN: El Comité de Género ha sido creado para posicionar a la temática de género y los derechos humanos en el Órgano Judicial y el Tribunal Constitucional Plurinacional, por medio de acciones y estrategias que permitan mayor acceso a la justicia y el reconocimiento cada vez mayor de los derechos humanos de las mujeres, principalmente las servidoras judiciales.</p>	<p>JUSTIFICACIÓN: Bolivia es un país que se encamina en un proceso de descolonización que no puede desconocer una necesaria despatriarcalización del imaginario social y de los sistemas institucionales, empezando por el OJ. La vigencia de la justicia plural es posible solo rompiendo esquemas de dominación patriarcales y colonizantes: de hombre a mujer, de adultos(as) a niños y niñas, de pobre a rico, de heterosexual a homosexual, etc. un diálogo horizontal es posible avanzando más allá de la retórica discursiva acerca de la igualdad.</p>

c) Valores y Principios

Todas las acciones del Comité se guiarán por la ética y valores propios de los derechos humanos y de la concepción de la justicia PLURAL, cualquier conducta contraria será repudiada en el seno del Comité sin perjuicio de su juzgamiento en la vía correspondiente.

Se destacan como valores: la justicia, la responsabilidad, la equidad, la diversidad y el respeto. En ese orden como principios se asumen:

- El principio de igualdad y no discriminación, mediante el cual se guían las acciones del Comité para que se busque, igual remuneración por igual trabajo, iguales oportunidades y trato igualitario entre hombres y mujeres. Sin perjuicio de buscar también trato diferenciado en tanto exista un marcado desequilibrio y abuso de poder en contra de las mujeres y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad por edad, procedencia, situación económica, etc.
- El principio del interés superior del niño y la niña, mediante el cual se precautelaran los derechos y bienestar, social, psicológico, moral y el desarrollo biopsicosocial de la infancia, niñez y adolescencia. El Comité será vigilante de probables re-victimizaciones en contra que pudieran sufrir, promoviendo además la celeridad en los casos en donde sus intereses estén en juego. Sin que ello signifiquen presiones a la administración de justicia sino solo una posición vigilante de la aplicación de este principio.
- El principio de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, mediante el cual el Comité de Género trabajará por la supresión total de las barreras arquitectónicas, sociales y culturales que les impiden el acceso a una justicia pronta y oportuna. Será una línea rectora además garantizar la accesibilidad dentro de cada etapa procesal en donde sus intereses sin que ello signifique pre-judicialidad o prevaricato.

d) Funciones

1. Recomendar medidas de acción afirmativa que garanticen el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.
2. Proponer medidas de acción afirmativa que aseguren la igualdad y equidad entre servidoras y servidores judiciales.

3. Promover el juzgamiento de casos de violación de los derechos humanos de servidoras judiciales, asegurando la recepción efectiva de denuncias de violencia institucional y laboral e impulsando la consejería social y psicológica para la atención de casos de violencia contra las mujeres al interior del OJ.
4. Impulsar el diseño e implementación de políticas institucionales que aseguren una cultura institucional basada en valores y principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.
5. Solicitar la designación y declaratoria en comisión de servidores y servidoras judiciales identificadas como instancias y áreas de acción estratégica en el Órgano Judicial para impulsar el cumplimiento de políticas de igualdad de género.
6. Coordinar con el control social la implementación de una justicia plural con visión de género.
7. Monitorear la inclusión de las mujeres en espacios de poder en base a paridad y alternancia.
8. Implementar mecanismos de vigilancia social de los derechos de las mujeres (observatorios, mesas trabajo, etc.) con el fin de asegurar el acceso a la justicia a las mujeres, la diligencia en la investigación de hechos de violencia contra las mujeres, celeridad en la sustanciación de causas y motivación de las resoluciones en donde estén involucradas las mujeres y otros.
9. Difundir y promover la utilización de tratados y convenios Internacionales que protejan derechos humanos de las mujeres y otros instrumentos legales de modo que se desarrollen en la judicatura habilidades argumentativas con enfoque de derechos humanos.
10. Promover la sensibilización de servidoras(es) judiciales sobre la igualdad de género, masculinidades y femineidades, identidad sexual y genérica, derechos sexuales y reproductivos y derechos laborales.
11. Difundir todas las medidas diseñadas y desarrolladas, así como los resultados y las proyecciones del proceso de implementación de cada una de estas líneas.
12. Promover con el ejemplo, la ética y los valores propios de los derechos humanos y de la concepción de la justicia institucional establecidos en el acervo normativo del Estado Plurinacional de Bolivia.
13. Monitorear a la(s) Unidad(es) de Igualdad de Género del Órgano Judicial.

Las medidas de acción afirmativa deben implementarse considerando proporcionalidad, equilibrio y necesidad justificada, así también temporalidad. Serán diseñadas en cualquiera de las sesiones mensuales y promovidas al interior del Órgano Judicial y propuestas para su aprobación ante la

Sala Plena de cada entidad, en busca de promover los derechos humanos y los derechos de las mujeres.

Con el fin de respaldar tales medidas resultan estratégicas, las Unidades de Género del OJ, como el Observatorio de Justicia y Género, este último porque tendrá un contacto más estrecho con sociedad civil. Las medidas que puedan implementarse ayudan a cumplir los estándares internacionales de protección de los derechos.

e) Organización

El Comité de Género se desenvuelve y organiza en una **ASAMBLEA GENERAL** en la cual se tomarán decisiones sobre la base del consenso, de no lograrse aquel sobre la base del voto de la mayoría de sus miembros, asumiendo el 50% más uno de diferencia. Será guiada por una Presidencia. Un reglamento específico regulará el desarrollo de la misma.

PRESIDENCIA: La Presidencia del Comité de Género es rotativa y dura un año calendario, igual que el año judicial. Un reglamento específico regulará el proceso de selección.

El manejo de correspondencia y demás temas de logística es apoyado por la Unidad de Igualdad de Género de cada entidad.

SECRETARIA: Una magistrada deberá llevar el libro de actas de cada reunión y convocar a las reuniones ordinarias, una bi- mensual y hasta tres extraordinarias al año según necesidad.

TRIBUNAL DE HONOR: al menos 4 magistradas compondrán un Tribunal destinado a sancionar faltas a la ética cometidas, impulsadas o encubiertas por una magistrada miembro del Comité de Género. Quienes fueren procesadas y encontradas culpables serán sometidas a la denuncia pública y expulsión del Comité. Serán consideradas faltas a la ética: “Todas las conductas que atenten directamente contra las mujeres en general y especial contra las servidoras judiciales de igual o inferior jerarquía”. Un reglamento específico permitirá ampliar la procedencia y abordaje de estos casos, determinar la calificación objetiva de estos casos.

4.1.2. La(s) Unidad(es) de Género

La Unidad de Igualdad de Género ha sido pensada en base a similares estructuras de tribunales de justicia de otros países en donde funcionan instancias parecidas, en cuanto a naturaleza y alcances de actuación, con relación a la institución y al mandato social y político de procurar mayor acceso a la justicia para poblaciones en situación de vulnerabilidad, entre ellas las mujeres.

El diseño es propio del OJ del Estado Plurinacional de Bolivia y ha nacido en el seno del Comité de Género.

La(s) Unidad(es) es de tipo técnica y realiza funciones operativas al constituirse en “brazo operativo” del Comité de Género, sus atribuciones (operativas son distintas del Comité cuyas funciones son propositivas, por lo que no toma decisiones como el Comité de Género) se guía por

la **Política Institucional de Igualdad de Género** (PIIG) y los acuerdos y recomendaciones del Comité de Género.

Sus funciones técnicas y de asistencia al Comité de Género se concentrarán en el establecimiento de estados de situación sobre los niveles de cumplimiento de la PIIG y del plan de acción de implementación de la misma, coadyuvando al mismo tiempo a la planificación interna del Comité, como funciones principales. A las que se añadirían:

- 1) Coordinar y ejecutar actividades de capacitación interna;
- 2) Prestar asistencia técnica especializada al Comité de Género y otras unidades organizacionales;
- 3) Determinar líneas de investigación y gestionar su financiamiento;
- 4) Promover y desarrollar de manera conjunta, procesos de sensibilización y capacitación en derechos humanos y derechos de las mujer dentro del OJ;
- 5) Promover la actualización y formación de todo el personal del OJ en la perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres;
- 6) Gestionar alianzas institucionales fomentando valores y prácticas de equidad de género;
- 7) Impulsar procesos de formación de recursos humanos en valores institucionales y del sistema de administración de justicia que permitan generar una cultura institucional de respeto a los derechos de las mujeres;
- 8) Diseñar y aplicar herramientas teóricas y metodológicas para la aplicación del enfoque de género;
- 9) Apoyar y canalizar iniciativas dentro del OJ en coordinación con unidades estratégicas y organismos nacionales e institucionales;
- 10) Recibir denuncias sobre violación a derechos humanos en el interior del OJ, canalizar su procesamiento interno o externo derivando el mismo ante instancias competentes.⁵

La(s) Unidad(es) está sometida disciplinariamente primero ante el Comité de Género que ejerce labores de supervisión directa, de modo que eviten el desvío de sus metas y rol dentro de la

⁵ La Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público dada la naturaleza del caso y la elección consciente del(a) persona víctima de la violación de los derechos humanos en el interior del OJ en especial en casos en los que no es aplicable el procesamiento ante tribunales disciplinarios al tratarse de una desigual relación de poder evidente (cuando la violación proviene de un superior o autoridad).

institución pero también, a reglamentos internos del Órgano Judicial en cuanto a faltas y sanciones por infracciones cometidas en el ejercicio de sus funciones y siempre sometida a procesamiento que respete el debido proceso y derechos fundamentales de las y los servidores.

Se espera que esta estructura se recoja, primeramente, en el organigrama del Consejo de la Magistratura y que la Unidad esté fortalecida con enlaces provenientes de cada Tribunal al que representan las magistradas del Comité de Género debido a la naturaleza y funciones dentro de la administración de justicia de las autoridades y por la necesidad de ampliar el espectro de actuación a nivel operativo.

La descripción de la unidad organizacional es necesaria cuando se hace el diseño, veamos en las siguientes tablas el modelo descrito:

Descripción Unidad de Igualdad de Género

Nombre de la entidad:	Órgano Judicial del Estado Plurinacional de Bolivia
Nombre de la unidad:	Unidad de Igualdad de Género del Órgano Judicial
Nivel de dependencia:	<ul style="list-style-type: none"> - Funcional: Unidad Jurídica del Consejo de la Magistratura (Ley 025) - Operativa: Comité de Género
Tipo de unidad:	Mixta: Operativa y de seguimiento
Objetivos de la unidad:	Promover la implementación de acciones estratégicas que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres, la defensa de los derechos humanos y la lucha contra la violencia y toda forma de discriminación dentro del Órgano Judicial.
Funciones de la unidad:	Técnicas y Operativas
Niveles de comunicación:	Directos e indirectos
Recursos humanos:	Profesional I (Jefa de Unidad) Profesional I Profesional I

Fuente: Talleres de consulta y entrevistas focalizadas con autoridades del Órgano Judicial

4.1.3. Observatorio de Justicia y Género

Finalmente se ha pensado proponer una herramienta técnico-operativa que coadyuve en este macro proceso de transformación de la cultura institucional y de la administración de justicia, se trata de un Observatorio de Género, que produzca y analice información sobre el sistema judicial desde la perspectiva de género, analizando, por ejemplo las sentencias en casos de delitos cometidos contra mujeres o por mujeres.

Un antecedente concreto es el Observatorio de Sentencias Judiciales que fue creado en 2009⁶ como un aporte en esa dirección⁷.

Durante la cumbre social sobre el sistema judicial la Federación de Mujeres Bartolina Sisa sugirió: “Establecer mecanismos para mayor información sobre el estado de los juicios”⁸. Si bien estos son públicos, puesto que se publican en la Gaceta Judicial, los medios para acceder a esta información son limitados, más aun si las mujeres tienen dificultades para leer y escribir, es por esto, que el Órgano Judicial debe buscar la forma de llegar a la población, ya que no basta con informar a los dirigentes de las organizaciones sociales.

El reto del observatorio será “Identificar casos tipo estableciendo criterios, recomendando medidas que restituyan derechos y prevengan la revictimización”.

Para esto, el observatorio deberá mantener contacto permanente con sociedad civil (recuérdese que las denuncias vienen de allí). Los datos se interpretan técnicamente y movilizan sistemas institucionales: recursos humanos, planificación, control y fiscalización, etc. De hecho, algunos países determinan casos tipo, recomiendan reparaciones a víctimas, restitución de derechos, en las sentencias igual que la Corte Interamericana de Derechos Humanos los haría.

El trabajo del observatorio se orienta y sustenta en un sistema operativo informático, el procesamiento de la información y la consiguiente interpretación de los datos deberá permitir la

⁶ Articulación Regional Feminista por los Derechos Humanos y la Justicia de Género, cuyo objetivo es contribuir a los debates necesarios sobre las condiciones de vigencia efectiva de los derechos consagrados en los tratados, las constituciones y las leyes. Está integrada por organizaciones de Argentina (ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género), Bolivia (Coordinadora de la Mujer), Chile, Colombia, Ecuador (Corporación Humanas, presente en los tres países), Guatemala (La Cuerda), México (EQUIS, Justicia para las Mujeres) y Perú (Demus - Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer). La página web ofrece mayor información sobre su creación, objetivos, trabajos y alianzas (www.articulacionfeminista.org).

⁷ Se trata de una herramienta que recopila, monitorea y difunde las decisiones de los tribunales de justicia de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú con el objetivo de identificar en qué medida la justicia recibe y procesa los reclamos por el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres en temas tales como participación política, trabajo reproductivo, empleo, derechos sexuales y reproductivos, violencia, derechos civiles, entre otros. Montado sobre una base de datos interactiva establecida en una página de Internet de libre acceso, contiene las decisiones más importantes de los tribunales superiores de justicia, cortes constitucionales y otros tribunales de cada país en materia de derechos de las mujeres, las definiciones y normas jurídicas utilizadas y sus condiciones de ejecución. A partir del análisis de resoluciones judiciales, pretende generar autocríticas en los operadores del sistema jurídico y motivarlos a que las normas contenidas en la Constitución Política del Estado y los pactos internacionales sobre derechos humanos que forman parte del bloque de constitucionalidad, entre ellos, los convenios suscritos por Bolivia en el tema específico de los derechos de la mujer y su protección frente a la violencia y la violencia sexual, sean incorporados en sus fallos. La utilidad es grande porque a partir de la información obtenida por el Observatorio de Sentencias Judiciales es posible relevar los casos que se litigan ante la justicia, qué derechos involucran, quiénes los llevan adelante, qué argumentos invocan, en qué medida respetan los estándares internacionales para la protección de los derechos humanos y cómo se resuelven en las cortes nacionales.

⁸ Ver (Plan Estratégico Institucional del Órgano Judicial 2013 - 2017)

generación de “diagnósticos institucionales” para hacer visibles las diferencias y discriminaciones y violaciones a derechos humanos en función de género dentro del ámbito del Órgano Judicial, del que emergerán políticas de igualdad.

5. Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG)

5.1. Objetivos de la Política

El objetivo general de la PIIG del Órgano Judicial es:

Introducir los enfoques de género y de derechos humanos en todas las acciones, niveles y ámbitos de actuación del Órgano Judicial, de modo que se genere una nueva cultura organizacional caracterizada por las relaciones recíprocas de respeto en la diversidad, armónicas y horizontales, entre hombres y mujeres; generando capacidades institucionales de respuesta para asegurar y garantizar mayor acceso a la justicia para las mujeres y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Los objetivos específicos de la Política son:

- 1) Difundir los enfoques de género y de derechos humanos dentro de cada una de las entidades del Órgano Judicial;
- 2) Promover y defender los derechos humanos de las mujeres y de otros grupos en situación de vulnerabilidad;
- 3) Implementar medidas de protección a los derechos humanos (civiles, políticos, económicos, sociales y culturales) de las servidoras judiciales y de otras poblaciones en situación de vulnerabilidad;
- 4) Suprimir el lenguaje sexista en documentos, reglamentos, fallos, acuerdos y todo tipo de resoluciones administrativas, avisos, material de difusión, letreros, etc. y en general, en el lenguaje verbal, escrito e institucional como corolario de la implantación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres;
- 5) Promover la internalización de valores y principios para la generación de una nueva cultura dentro de cada entidad, a través de diálogos, prácticas y acciones integrales y holísticas;
- 6) Involucrar a todas las unidades organizacionales en el redimensionamiento organizacional de cada entidad tendientes a la incorporación de acciones preventivas contra el acoso y hostigamiento laboral, la violencia física, psicológica, moral, política, toda forma de discriminación y la violencia en razón de género;
- 7) Instalar capacidades institucionales en el ámbito jurisdiccional y administrativo con capacidad de respuesta a la demanda social de acceso a la justicia;
- 8) Desarrollar instrumentos técnicos que permitan medir el cumplimiento de avances en la implementación gradual de indicadores de cumplimiento de acceso a la justicia.

5.2. Ejes de la Política

Los ejes son las ideas fundamentales que se desarrollan en las acciones institucionales de todas las entidades que componen el Órgano Judicial. Los ejes guían la toma de decisiones y las prioridades de intervención, así como determinan las áreas y ámbitos de actuación en los que se desarrollan las acciones estratégicas.

Los ejes de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial son:

Eje 1:

Institucionalidad para la igualdad: Transversalidad de las políticas de igualdad de género en la estructura organizativa del Órgano Judicial.

Eje 2:

Formación inicial y permanente de operadores de justicia sobre igualdad, políticas de género y derechos de las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Eje 3:

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

Eje 4:

Políticas de igualdad de género para mejorar el clima laboral.

Eje 5:

Monitoreo y evaluación de la actividad jurisdiccional desde la perspectiva de género (Observatorio de Género).

Eje 6:

Acceso a la justicia de las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Cada uno de estos ejes tiene objetivos supeditados al desarrollo de acciones estratégicas sujetas a metas e indicadores, en suma a una programación operativa (ver marco operativo) que se ha diseñado también con el fin de llenar las ausencias desde Recursos Humanos y la protección de derechos laborales de las servidoras públicas judiciales.

5.3. Estrategias de la Política

Una estrategia determina la forma o manera, en la que se cumplirán determinados objetivos; las estrategias en planificación y en el diseño organizacional deben esgrimirse según el contexto al que van dirigidas y en la medida en que se hayan instalado ciertas capacidades institucionales. Debido a que con la PIIG se intenta cambiar la cultura organizacional de cada una de las entidades que componen el Órgano Judicial, se cimentará en:

- La capacitación y sensibilización,
- La prevención y la atención,
- La actualización académica y la investigación para el desarrollo de criterios que permitan juzgar con perspectiva de género,
- La difusión y el diálogo sobre derechos humanos, valores, principios y el enfoque de género,
- La defensa y protección de los derechos de las trabajadoras judiciales, asegurando una adecuada contención y procesamiento en caso de violación de sus derechos,
- Las acciones coordinadas, integrales e intersectoriales.

Las áreas que más se relacionan con estas estrategias son las de Recursos Humanos pero también las autoridades judiciales, administrativas y la Escuela de Jueces del Estado.

Debido a la falta de experiencia previa del Órgano Judicial en esas materias cada una de las estrategias y acciones estratégicas debe estar a cargo de un equipo especializado, por lo que es imperativa la implantación previa de las Unidades de Género, además de la suscripción de convenios para trabajar en alianza con ONGs de amplia trayectoria y experticia en la materia.

La alianza firmada con organizaciones sociales (junio 2014) permitirá además realizar actividades de sensibilización y diálogo permanente, se deben materializar también alianzas con las universidades y agencias de cooperación externa de modo que, puedan desarrollarse: la actualización académica, la investigación permanente y el desarrollo de criterios para juzgar con perspectiva de género.

6. Marco Operativo

El Marco Operativo es el plan de implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG) del Órgano Judicial.

El propósito general del plan de implementación es implementar la PIIG a partir del desarrollo de capacidades institucionales, la transversalización de la perspectiva de género y la ejecución de acciones focalizadas, integrales y sectoriales que permitan garantizar el acceso a la justicia de las mujeres y de otras poblaciones en situación de vulnerabilidad.

EJE ESTRATÉGICO 1		Institucionalidad para la igualdad:					Transversalización de las políticas de igualdad de género en la estructura organizativa del Órgano Judicial.		
OBJETIVO GENERAL DEL EJE ESTRATÉGICO:		Desarrollar institucionalidad para la igualdad dentro de las instituciones que componen el Órgano Judicial.							
OBJETIVO ESPECÍFICO:	Desarrollar capacidades institucionales, administrativas y políticas en cada entidad que permitan la promoción e implementación de acciones estratégicas institucionales para promover la igualdad de género y los derechos humanos.	INDICADOR:	<p>Por lo menos 1 Unidad de Igualdad de Género establecida mediante acuerdos de Sala Plena.</p> <p>3 diagnósticos establecen la línea base en la que se inicia el proceso de transformación institucional en cada entidad.</p> <p>3 informes establecen el nivel de implementación de las capacidades institucionales: administrativas y políticas.</p>				META:	Todas las entidades del OJ tienen desarrolladas sus capacidades y ejecutan actividades conforme a su planificación estratégica.	
ACCIONES ESPECÍFICAS	INDICADOR	META	PERIODO					RESPONSABLES	FUENTE DE VERIFICACIÓN
			2014	2015	2016	2017	2018		
Establecer unidades estratégicas especializadas en igualdad,	Al menos una Unidad de Igualdad de Género ha sido establecida	1 unidad por entidad (3 hasta finales del 2017)						Comité de Género	Un acuerdo de sala plena que recomienda la creación, POA aprobado y

género y derechos humanos de las mujeres	dentro del OJ hasta finales de 2014.								con resolución. Correspondencia interna.
Lograr que la Unidad de Igualdad de Género cuente con personal idóneo	100% del personal de la Unidad de Género es seleccionado en base a las normas básicas de Administración de Personal hasta el primer semestre del 2015.	100% de las unidades han sido institucionalizadas hasta finales de 2018.						Dirección General Administrativa financiera del OJ y enlaces Administrativos, Dirección Administrativa Financiera	Términos de referencia, Informes de los procesos de contratación
Diseñar, implementar y fortalecer las Unidades de Igualdad de Género y Derechos Humanos	100% de las unidades de Género han sido establecidas e implementadas en función al diseño planteado y aprobado por el Comité de Género. 100% del personal es	100% del personal de las unidades está institucionalizado hasta fines del 2017. Al menos una Unidad cuenta con un reconocimiento sobre su eficiencia y resultados de impacto.						Consejo de la Magistratura (Dirección de políticas de Gestión) Dirección General Administrativa financiera del OJ y enlaces Administrativos Dirección Administrativa Financiera	Boletín informativo, Informe anual de gestión del OJ.

	especializado, se actualiza y tiene seguridad laboral.								
Desarrollar la Planificación Estratégica y los Manuales de Implementación de Funciones y de Procedimientos de la Unidad de Igualdad de Género	Al menos una Unidad de Género cuenta con el 100% de su planificación estratégica hasta principios de 2015.	Todas las Unidades de Género tienen desarrollada su planificación estratégica y esa se implementa.						Unidades de Igualdad de Género Comité de Género	POA, POAIs y planes de trabajo
EJE ESTRATÉGICO 2		Formación inicial y permanente sobre igualdad, políticas de género y derechos de las poblaciones en situación de vulnerabilidad.							
OBJETIVO ESPECÍFICO:	Fomentar promover una cultura de respeto en las relaciones interpersonales y laborales a partir de la adopción de mecanismos institucionales para garantizar	INDICADOR: 100% de Directores(as), Jefes(as) de Unidades, autoridades judiciales, personal judicial y administrativo, involucrado, sensibilizado y	El personal judicial y administrativo de cada entidad ha sido capacitado y monitoreado en su cambio de actitud.				META:	Difundir derechos humanos dentro de cada entidad integrante del Órgano Judicial a partir de la construcción teórica sobre: derechos humanos, género, masculinidades,	

	un acceso igualitario y equitativo de todo el personal a las actividades de aprendizaje que promueve la Institución.	capacitado en 5 años.							feminidades, identidad sexual genérica diversa y la despatriarcalización
ACCIONES ESPECÍFICAS	INDICADOR	META	PERIODO					RESPONSABLE	FUENTE DE VERIFICACIÓN
			2014	2015	2016	2017	2018		
Elaborar, consensuar y validar un plan de capacitaciones proclive al cumplimiento del objetivo de la PIIG y las necesidades institucionales en cada entidad relacionada con capacitación.	1 plan de capacitación elaborado y consensuado hasta fines del primer semestre del 2015.	Plan implementado, monitoreado y con seguimiento.						Unidad(es) de Igualdad de Género, Escuela de Jueces y otras entidades educativas externas	Recursos propios emergentes del TGE
Desarrollo de una estrategia de comunicación, capacitación y sensibilización con enfoque interdisciplinario, dirigida a las	1 estrategia diseñada, validada y aprobada se implementa en un 20% por año hasta el 2018.	Estrategia de capacitación diseñada e implementada. Autoridades sensibilizadas y capacitadas del						Unidades de Igualdad de Género, Escuela de Jueces, Actores institucionales externos,	Listas de participantes Convocatorias y/o notas de invitación, Fotografías, informe del evento

autoridades judiciales y administrativas con el fin de incrementar sus capacidades para identificar situaciones de discriminación basada en género y promover la igualdad y equidad de género en sus unidades.		OJ.						Agencias de Cooperación	
Diseño y distribución de material de difusión sobre derechos humanos, la igualdad y equidad de género para los procesos de sensibilización y capacitación de funcionarios(as) nuevos(as) y regulares del Órgano Judicial.	100% de material diseñado y distribuido por año en los procesos de sensibilización.	Los materiales de difusión distribuidos en los procesos de sensibilización y capacitación.						Unidades de comunicación de cada entidad en coordinación con las unidades de sistemas, la Unidad de Género y el Comité de Género	Muestra de los materiales de difusión
Desarrollo de Cursos virtuales y a distancia sobre derechos humanos, la igualdad y la equidad de género dentro de cada entidad del Órgano Judicial.	Al menos 30% del personal judicial y administrativo ha accedido a cursos especializados hasta el 2016.	Una plataforma virtual es establecida en alianza estratégica y cofinanciada. 50% de autoridades capacitadas y especializadas.						Comité de Género	Informe de verificación de la instalación de la plataforma Registro de participantes

<p>Empoderar a las mujeres a través del uso de nuevas tecnologías de información y comunicación en coordinación con organizaciones de sociedad.</p>	<p>Al menos un ciclo de capacitación y sensibilización permanente es implementado por año en cada una de las entidades del Órgano Judicial.</p>	<p>Ciclos de capacitación y sensibilización implementados por año con asistencia efectiva y participación de las mujeres del área administrativa y jurisdiccional de cada entidad</p>					<p>Comité de Género y organizaciones de sociedad civil aliadas.</p>	<p>Convenio</p>
<p>EJE ESTRATÉGICO 3</p>		<p>Igualdad de género en las carreras funcionarias (judicial y administrativa): Sistemas de ingreso, evaluación, ascenso, retiro, etc.</p>						
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p>	<p>Desarrollar mecanismos para la adecuación de las políticas institucionales del potencial humano o de personal para permitir el balance entre la vida laboral, familiar y personal, considerando la equidad de género.</p>	<p>INDICADOR:</p>	<p>100% de las áreas y puestos de trabajo y en todos los niveles de toma de decisiones de cada una de las entidades del Órgano Judicial han introducido medidas administrativas y normativas para el mejoramiento de sus condiciones laborales completarias a su rol familiar y personal hasta el 2018.</p>	<p>META:</p>	<p>Se transversaliza el enfoque de género en los sistemas de ingreso, evaluación, ascenso, retiro y cualificación del personal en todos las entidades del OJ.</p>			

ACCIONES ESPECÍFICAS	INDICADOR	META	PERIODO					RESPONSABLE	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
			2014	2015	2016	2017	2018		
Desarrollar instrumentos que permitan evidenciar comportamientos de acoso sexual y hostigamiento laboral en el Órgano Judicial, estableciendo mecanismos de divulgación y procesamiento de las denuncias.	Al menos un mecanismo de recepción, procesamiento y/o derivación de las denuncias implementado y consolidado para la protección de las víctimas y el debido proceso hasta finales del 2015.	5 mecanismos diseñados e implementados permiten prevenir y sancionar las prácticas de acoso sexual.						Unidad de Igualdad de Género y Comité de Género	Recursos propios
Desarrollar reglamentos introduciendo el enfoque de género y el principio de igualdad y equidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de cada entidad.	3 reglamentos elaborados hasta el 2016.	Respeto al debido proceso y a los derechos humanos						Unidades de Igualdad de Género y Consejo de la Magistratura	Los reglamentos
Desarrollar un Reglamento para la recepción y procesamiento de denuncias por acoso u hostigamiento sexual.	Un reglamento estándar que determina: alcances, sanciones y procesamiento	El procesamiento es claro y objetivo.						Jefaturas de Recursos Humanos Dirección de Políticas de	El reglamento

	hasta el 2016.							Gestión	
								Unidad de Igualdad de Género	
Campañas de sensibilización y difusión sobre el procedimiento con que cuenta el Órgano Judicial contra el acoso sexual y laboral.	Una campaña diseñada y ejecutada por año posiciona la temática y el rol institucional contra estas conductas.	4 campañas en todo el periodo.						Unidades Organizaciones y/o Responsables de Comunicación de las entidades del Órgano Judicial Unidad de Igualdad de Género	Informe de evaluación de la campaña
EJE ESTRATÉGICO 4		Políticas de género para mejorar el clima laboral.							
ACCIONES ESPECÍFICAS	INDICADOR	META	PERIODO					RESPONSABLE	FUENTE DE VERIFICACIÓN
			2014	2015	2016	2017	2018		
Introducir la perspectiva de género en el Manual de Funciones de todas las entidades componentes del Órgano Judicial.	Hasta fines de 2015, un 20% de las entidades del OJ ajustaron su Manual de Funciones con la perspectiva de género.	3 Manuales de funciones institucionales ajustados.						Dirección de Políticas de Gestión: Unidad de Igualdad de Género; Dirección General Administrativa Financiera	Informe de actividades de las Unidades de Igualdad de Género

Desarrollar mecanismos de reclutamiento de personal: transparentes y adecuados a las necesidades institucionales, garantizando la paridad y la alternancia en cada uno de los espacios laborales.	100% de los procesos de reclutamiento del personal han sido establecidos apropiadamente hasta el 2018.	Todo el proceso de reclutamiento está adecuadamente establecido.						Jefaturas de Recursos Humanos Dirección nacional de Control y Fiscalización	Convocatorias públicas, términos de referencia, informes sobre el proceso de reclutamiento
Desarrollar mecanismos que identifiquen, aborden y prevengan conductas de discriminación, hostigamiento y acoso laboral, etc.	Al menos 1 mecanismo ha sido desarrollado al interior del Órgano Judicial hasta el 2016.	Se identifican y abordan efectivamente los casos de hostigamiento, acoso y discriminación laboral.						Jefaturas de Recursos Humanos Unidades y/o plataformas de atención al público Escuela de jueces y juezas	Un informe sobre la implementación de estos mecanismos
Desarrollar protocolos de actuación ante situaciones violatorias de los derechos de las y los servidores judiciales.	Al menos 2 consultorías por producto han sido implementadas para el desarrollo de estas guías en el 2015.	Contar con un procedimiento claro para el abordaje y procesamiento de estas situaciones.						Jefaturas de Recursos Humanos Unidades y/o plataformas de atención al público	Los términos de referencia, los productos entregados por el o la consultor

								Escuela de Jueces y Juezas	
Promover en coordinación intra-institucional campañas edu-comunicativas sobre el buen trato, valores y la ética en la función pública.	Al menos una campaña edu-comunicativa es diseñada e implementada hasta el 2016 en cada uno de las entidades del Órgano Judicial.	Se visualizan conductas de acoso sexual, laboral, hostigamiento, por lo que sea posible erradicar conductas autoritarias.						Unidades de comunicación y de Relaciones Públicas Unidades de Sistemas e Informática	El documento de diseño de la campaña, el informe de implementación
Desarrollar mecanismos para la liberar la tensión en el trabajo	Anualmente se desarrollan al menos 3 actividades físicas en cada entidad para liberar la tensión en el trabajo.	Mejorar el relacionamiento interpersonal.						Consejo de la Magistratura	Fotografías, Informe de la actividad
Implementar Comités de Ética para el juzgamiento de faltas leves de autoridades jerárquicas que cometan actos de violación a derechos humanos, discriminación y acoso y hostigamiento laboral, precautelando un	3 Comités de ética implementados y funcionando hasta el 2017.	Autoridades jerárquicas se someten a las normas y se evita la impunidad, la protección a las víctimas y el procesamiento de los casos.						Sala Plena de cada entidad Comité de Género.	Acuerdos de Sala Plena

procesamiento justo, respeto del debido proceso y todas las garantías constitucionales.									
EJE ESTRATÉGICO 5		Monitoreo y evaluación de la actividad jurisdiccional desde la perspectiva de género (Observatorio de Género)							

OBJETIVO ESPECÍFICO:	Establecer mecanismos de seguimiento a la labor jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad.	INDICADOR:	Observatorio de Justicia, Género y Derechos Humanos impulsado y monitoreado por el OJ permite asegurar el acceso a una justicia, clara, pronta y oportuno	META:	Se cumplen estándares internacionales relacionados con el derecho de acceso a la justicia y derechos humanos				
ACCIONES ESPECÍFICAS	INDICADOR	META	PERIODO					RESPONSABLE	FUENTE DE VERIFICACIÓN
			2014	2015	2016	2017	2018		
Recopilación sistemática y permanente de información judicial sobre casos de la violencia en razón de género dentro del	100% de la información es recopilada, analizada y procesada.	La información recogida alimenta el observatorio identifica fallas y orienta medidas correctivas						Magistradas del Comité Impulsor dependientes del Tribunal supremo de	Acuerdo de Sala Plena, Informe

sistema de administración de justicia								Justicia	
Diseñar y desarrollar un sistema de información focalizado sobre violencia de género contra las mujeres	100% de los procesos judiciales son monitoreados.	Recopilación y seguimiento efectivo de toda la información sobre resoluciones judiciales relacionados con casos de violencia en razón de género.						Unidades de informática y sistemas de cada una de las entidades	Informe sobre el diseño
Desarrollo de talleres técnicos con juzgadores y juzgadoras, asesores y asesoras, letrados y letradas sobre la aplicación de la perspectiva de género en la administración de justicia	Un 50% de jueces y juezas, magistrados y magistradas, letrados y letradas participan en diálogos técnicos sobre interpretación normativa con la perspectiva de género.	Los criterios para juzgar con perspectiva de género se construyen participativamente.						Unidades de Igualdad de Género, Consejo de la Magistratura	Lista de participantes
Diseño e implementación de un Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.	Un protocolo diseñado e implementado hasta el 2018.	La labor jurisdiccional cuenta con una guía de actuación para la interpretación de						Unidades de Igualdad de Género y Consejo de la Magistratura	El Protocolo

		instrumentos de protección a derechos humanos y el enfoque de género.							
Generación de espacios de intercambio y retroalimentación sobre juzgar con perspectiva de género.	Dos eventos internacionales ejecutados hasta el 2017.	Las experiencias de otros(as) juzgadores(as) permiten orientar el proceso de apropiación de la perspectiva de género.						Comité de Género y Unidades de Igualdad de Género	Lista de participantes, memorias de los eventos
EJE ESTRATÉGICO 6		Acceso a la justicia de las mujeres y población en situación de vulnerabilidad.							
ACCIONES ESPECÍFICAS	INDICADOR	META	PERIODO					RESPONSABLE	FUENTE DE VERIFICACIÓN
			2014	2015	2016	2017	2018		
Desarrollar modelos de atención sensibles y humanizados	5 plataformas de atención al público brindan orientación, información, asesoramiento y son implementadas hasta el 2018.	El público y las y los usuarios de los servicios judiciales son atendidoa con calidad y calidez.						Jefatura Nacional de Servicios Judiciales, Plataforma de Atención ciudadana, Servicios de seguridad de cada entidad	Informe de implementación
Promover la denuncia permanente de hechos de violencia y	Un mecanismo implementado para el abordaje y	Los mecanismos de denuncia y procesamiento						Unidades de Igualdad de Género	Informe

discriminación en contra de servidoras judiciales, garantizando un adecuado acompañamiento (contención), el procesamiento de las denuncias y la aplicación de garantías constitucionales.	procesamiento de las denuncias. Se canaliza la atención y contención para la protección del 100% de las víctimas.	son implementados.						
Desarrollar normativa legal que posibilite el trato preferente y la accesibilidad en la atención de los servicios judiciales y administrativos en cada una de las entidades del Órgano Judicial.	Hasta el 2018, acuerdos de Sala Plena ponen en vigencia medidas normativas y administrativas que posibilitan el trato igualitario y la accesibilidad a la justicia para las personas con discapacidad.	Desarrollar reglamentos sensibles a las necesidades de acceso a la justicia, accesibilidad y normalización en instalaciones del Órgano Judicial.					Jefaturas de Recursos Humanos, Dirección Nacional de Control y Fiscalización	Acuerdos de sala plena y/o resoluciones administrativas
Promover medidas graduales de adecuación arquitectónica en las edificaciones propias de cada entidad estableciendo rampas, letreros, avisos sonoros y otros.	Al menos 50% de las entidades establecen medidas de adecuación arquitectónicas.	Se garantiza el acceso a la justicia para personas con discapacidad.						
Promover el diálogo	Al menos una	Se posibilita la					Jefaturas de	Lista de

permanente sobre descolonización y despatriarcalización, identidad sexual genérica diversa, masculinidades y feminidades de la administración pública.	jornada de diálogo por año.	interacción con la ciudadanía para la humanización de la justicia.						Recursos Humanos Unidades y/o plataformas de atención al público Escuela de jueces y juezas	participantes y fotografías
Informar, divulgar y capacitar sobre las condiciones de acceso de los pueblos indígenas a la justicia más allá del sistema de justicia indígena originario campesino.	Al menos una jornada de diálogo por año.	Se posibilita la interacción con la ciudadanía para la humanización de la justicia.							
Dialogar sobre las barreras de acceso a la justicia para personas con discapacidad, personas adultas mayores, infancia, niñez y adolescencia focalizando la situación de sus derechos humanos y las garantías que les son propias.	Al menos una jornada de diálogo por año.	Se posibilita la interacción con la ciudadanía para la humanización de la justicia.						Jefaturas de Recursos Humanos Unidades y/o plataformas de atención al público Escuela de jueces y juezas	Listas de participantes y fotografías
Implementar sistemas	Al menos un	Se cumplen						Unidades de	Un informe

de interpretación de idiomas, lenguaje de señas y sistema de comunicación braille en las audiencias.	mecanismo implementado hasta el 2018.	estándares de protección a derechos humanos.						Igualdad de Género, Dirección Nacional de Políticas de Gestión	
Recoger las percepciones de las personas con diversidad genérica y orientación sexual no heterosexual en cuanto a sus problemáticas sometidas a la administración de justicia y sus necesidades.	Al menos un sondeo rápido anual.	El sondeo permite conocer las percepciones y evaluar el impacto de las medidas de acceso a la justicia.						Unidades de Igualdad de Género	Informe de las Unidades

7. Acciones Prioritarias

Para consolidarse el Comité necesita asumir su proceso de afirmación hasta constituirse en un referente dentro y fuera de las entidades de su pertenencia.

1ª fase: ORGANIZACIÓN: En esta fase corresponde identificar a sus integrantes, determinar su composición y/o estructura, y reglamentar su funcionamiento. Así como los mecanismos y estrategias que determinaran sus acciones y actividades.

Es importante que en la fase de consolidación se revise la posibilidad de integrar otras personas participantes que coadyuven en todo el proceso, sin excluir aliados estratégicos varones, sean técnicos operadores o las propias autoridades hombres. Esto porque no es posible construir una sociedad equitativa con exclusiones de toda índole.

2ª fase: RECONOCIMIENTO: En esta fase debe buscarse el reconocimiento del Comité. Si bien sea una instancia transitoria -hasta el cambio cualitativo de las conductas negativas dentro del Órgano Judicial - es estratégico su reconocimiento. Esto permitirá amplificar el espectro de actuación dentro y fuera del Órgano Judicial, garantizar la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género y avanzar en el cumplimiento de los estándares internacionales a favor de la igualdad para la construcción de una sociedad más justa.

3ª fase: CONSOLIDACIÓN: En esta fase, el Comité contará con estructura consolidada en base al reconocimiento y prácticas del mismo Comité. Para ampliar su capacidad de actuación serán necesarias la aplicación de su planificación estratégica y la asistencia técnica permanente para poder cumplir cada uno de los estándares a partir de la transversalización de la perspectiva de género⁹.

a) Líneas de Actuación del Comité de Género

⁹El Plan de Acción de la Plataforma de Beijing estableció diversas prioridades para garantizar la igualdad de hombres y mujeres, como: 1) Promover la integración activa y visible de una perspectiva basada en el género en todas las políticas y programas en materia de violencia contra la mujer; alentar vigorosamente, respaldar y aplicar las medidas y los programas destinados a desarrollar los conocimientos y propiciar la comprensión de las causas, las consecuencias y los mecanismos de la violencia contra la mujer entre los responsables de la aplicación de esas políticas, como los funcionarios encargados del cumplimiento de la ley, los miembros de la policía y los asistentes sociales, el personal médico y el personal judicial, así como entre las personas que se dedican a actividades relacionadas con las minorías, los migrantes y los refugiados, y establecer estrategias para impedir que las mujeres víctimas de la violencia vuelvan a sufrirla por la prescindencia del género en las leyes o en las prácticas de aplicación de la ley o los procedimientos judiciales; 2) Ofrecer a las mujeres víctimas de la violencia acceso a los sistemas judiciales y, según lo previsto en las leyes nacionales, a soluciones justas y eficaces para reparar el daño de que han sido objeto, e informarles acerca de su derecho a obtener compensación a través de esos mecanismos.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, emitida en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995. www.nu.org/documentosbeijing.

En ese orden se establecen como líneas rectoras de actuación:

- **Legalidad y legitimidad:** Todas las acciones se respaldarán en instrumentos de protección a derechos humanos y en la Constitución Política del Estado. Toda norma que aún no haya sido reconocida por el país será igualmente asumida en función del principio *pro persona* y de favorabilidad inserto en el Art. 256 de la CPE.
- **Equilibrio y consenso:** Sea en la toma de decisiones como en la ejecución de acciones, y la elaboración de propuestas normativas en función de los objetivos y funcionarios delimitados para el Comité siempre se buscará el consenso.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Aun cuando el presupuesto movilizado viene de la cooperación externa es claro que la responsabilidad asumida dentro del Comité estará guiada por la transparencia en función del mandato constitucional y de la ética demarcada por los valores y principios asumidos por el Comité. A manera de control social se establecerá al menos una mesa de trabajo anual en donde se escucharán las opiniones de la sociedad civil.
- **Integralidad e intersectorialidad de todas las acciones:** el Comité de Género se vale de las alianzas estratégicas para avanzar en el proceso de consolidación de su existencia, primordialmente para avanzar en la construcción de una cultura institucional respetadora de la igualdad, movilizará sectores e instancias dentro y fuera de las entidades, de modo que las acciones logren mayor impacto, valiéndose de la persuasión y la reflexión en espacios abiertos sobre el protagonismo que tienen ciertas unidades y sectores estratégicos. Cada una de las acciones engloba actividades y tareas múltiples destinadas a cumplir metas e indicadores que se interconectan y dependen uno del otro.

b) Estrategias

Las estrategias son medios tácticos para obtener resultados y cumplir objetivos, muchas veces se determinan de manera coyuntural y de acuerdo a la naturaleza de las organizaciones y entidades, y otras se establecen previa delimitación de las necesidades y prioridades programáticas. Las estrategias a ser utilizadas por el Comité son:

Impulso a la investigación permanente

Es importante profundizar el estado de situación sobre el acceso a la justicia de las mujeres, conocer la evolución sobre las percepciones a cerca de la administración de justicia, influenciar la construcción de criterios con perspectiva de género, etc., el Comité debe promover la suscripción de convenios con entidades educativas especializadas. De este modo, la investigación permanente permitirá construir “indicadores propios” del sistema de administración de justicia boliviana. Con estudios actualizados y permanentes se sustentarán nuevas políticas institucionales, se justificarán las medidas de acción afirmativa y las propuestas normativas, pero además con plus valor se promoverá la reflexión académica y jurídica en la materia y en temáticas conexas, es de esta forma que se amplifican las posibilidades de incidencia para la transformación. Para desarrollar

investigación el Comité debe hacer alianzas estratégicas con universidades y entidades especializadas. Es imperativo en esta gestión iniciar una investigación cronológica sobre la cantidad de sentencias y fallos con sobreseimiento o penas mínimas a los agresores, en donde se hallen involucradas a víctimas de violencia mujeres, debido a los índices de feminicidio y a las connotaciones de los últimos casos, este tipo de investigación identificará sesgos de género durante el procesamiento, esto es importante para construir los criterios con perspectiva de género. Criterios que otros países han construido en años.

Formación sensibilizadora

Todos los procesos de capacitación impartidos en el seno judicial y fuera de él a través de la Escuela de Jueces, deben realizarse a través de contenidos especializados y con herramientas didácticas que permitan sensibilizar sobre la importancia de considerar la perspectiva de género al juzgar, también para fomentar el intercambio de ideas y experiencias entre pares. Es gravitante visualizar la importancia de la distribución de roles en la administración del hogar, la formación y manutención de los hijos, la distribución de las responsabilidades en la crianza y otros temas, porque de esta forma se comprende las posibilidades reales de las mujeres para el ejercicio de ciertos cargos dentro del OJ, etc.

Vinculación e interacción social

Con miras a establecer alianzas estratégicas y robustecer los mecanismos de coordinación interinstitucional para la implementación de la perspectiva de género, es importante vincular el plan de acción del Comité y la PIIG con las políticas de Descolonización y Despatriarcalización como la Política Nacional contra el Racismo.

Difusión masiva y abierta

A fin de socializar la información relacionada con la naturaleza, alcances y vigencia de la perspectiva de género y el acceso a la justicia dentro del Órgano Judicial deben abrirse espacios edu-comunicativos. Esta labor debe estar a cargo de las Unidades de Igualdad de Género.

Evaluación periódica

Con el propósito de supervisar y monitorear permanentemente las actividades del Plan de Acción para obtener insumos que permita la toma de decisiones y la rendición de cuentas.

Documentar las actividades y sistematizar los resultados

Muchas veces, los esfuerzos se pierden o difuminan con el tiempo y otras se repiten innecesariamente o son desordenados, por ello es importante documentar, sistematizar y archivar. Este debe ser un ejercicio constante que además constituye fuente de verificación del cumplimiento de metas e indicadores.

Cada una de estas estrategias tiene implícitas actividades diversas y múltiples tareas que deben desarrollarse igualmente previamente planificación. Por ejemplo:

- La difusión masiva y abierta de información requerirá actividades de elaboración de boletines informativos, artículos y/o ensayos de parte de las magistradas y sus colaboradores(as).
- La vinculación a interacción social requerirá como actividades mínimo tres reuniones con actores estratégicos, para concretar esas tareas se harán llamadas telefónicas. Se concordaran y consensuaran agendas, se emitirán cartas de invitación, etc.

Acciones estratégicas	Metas	Indicadores
Seleccionar y reconocer la estructura del Comité de Género	Estructura establecida, vigente y funcionando hasta fin del año 2014.	1 directiva organizada posesionada y reconocida.
Redactar, validar y aprobar los estatutos del Comité de Género	Los Estatutos del Comité de Género han sido construidos y consensuados, una vez validados entraron en vigencia.	1 documento de estatutos elaborado y aprobado hasta el mes de septiembre del 2014.
Redactar, validar y aprobar el reglamento del Comité de Género	El desarrollo de las sesiones, la forma de toma decisiones, los votos en contra y otros temas se hallan claramente regulados para evitar la discrecionalidad y mala interpretación.	1 reglamento elaborado y consensuado hasta fin del año 2014.
Abogacía para el reconocimiento del Comité de Género ante la Sala Plena de cada uno de los Tribunales incluido el Consejo de la Magistratura.	Comité reconocido dentro del Órgano Judicial.	Una Resolución y/o acuerdos de sala plena dentro del Órgano Judicial que reconoce la existencia del Comité.
Construcción del discurso político del Comité de Género.	El discurso del Comité permite el ejercicio de la abogacía dentro y fuera de cada entidad, convence y persuade a las autoridades varones y mujeres tomadoras de decisión.	1 documento que expresa el discurso político es presentado ante la prensa hasta fin del año 2014.
Diseño de la estrategia comunicacional y del plan de medios para el manejo de información ante la prensa.	Una estrategia de comunicación y un plan de medios determinan la forma correcta y estratégica de manejar la información ante los medios, orientan el	Una estrategia diseñada hasta mediados del 2º trimestre de 2015.

	discurso político y posicionan al comité de Género fuera del Órgano Judicial.	
Diseño de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial	PIIG diseñada y presentada ante el Comité de Género con la Asistencia Técnica de OACNUDH.	1 documento de la PIIG REVISADO Y APROBADO por el Comité de Género.
Presentación y validación de la PIIG	Autoridades tomadoras de decisión y unidades organizacionales involucradas conocen, enriquecen y aprueban la PIIG.	Al menos 50% de las autoridades tomadoras de decisión y unidades involucradas conocen y aprueban la política. Al menos 2 resoluciones administrativas aprueban la PIIG hasta mediados de 2015.
Difusión de la PIIG	En coordinación con las Unidades de Género del Órgano Judicial se presenta la PIIG al interior de cada entidad.	1 ciclo de talleres ejecutado hasta el primer trimestre del 2015. Al menos 40% de servidores y servidoras judiciales conocen e internalizan la PIIG hasta el 1º semestre de 2015.
Impulsar la implantación de Unidades de Género dentro del Órgano Judicial	En coordinación con sociedad civil se impulsa la implantación de Unidades de Género que se constituyan en el brazo operativo y técnico del Comité de Género.	Al menos una Unidad de Género es implantada como proyecto piloto, con presupuesto y resolución administrativa hasta fines de 2015.
Diseño y promoción de medidas de acción afirmativa determinan la igualdad de oportunidades.	Se han consensuado y concretado líneas investigativas para determinar el acceso a la justicia para poblaciones en situación de vulnerabilidad.	Un documento establece líneas de investigación en donde se priorizan: accesibilidad de personas con discapacidad, re-victimización de infancia, niñez y adolescencia, acceso de las mujeres a la justicia, impunidad y violencia contra las mujeres, entre otros, hasta mediados del 2016.
Promoción de ciclos de capacitación en derechos humanos, justicia y género.	En coordinación con la Escuela de Jueces, Agencias de Cooperación y las Unidades de Género del	Al menos un ciclo por año capacita al 100% de servidores judiciales en el 50% de asientos judiciales

<p>Acuerdos estratégicos para promover la investigación en justicia y género.</p>	<p>Órgano Judicial se desarrollan ciclos de capacitación anual.</p> <p>Se consensua y elabora una lista base de temas de investigación especializada en justicia y género cuentan con respaldo institucional.</p>	<p>en área urbana y ciudades capital.</p> <p>Al menos 4 convenios suscritos entre el Comité de Género cuentan con la aprobación del Consejo de la Magistratura y se suscriben con universidades e instituciones del país hasta el 2º semestre del 2015.</p>
<p>Monitoreo y seguimiento a la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial</p>	<p>Se desarrollan instrumentos adecuados para el monitoreo y seguimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG) del Órgano Judicial.</p>	<p>Al menos 3 instrumentos permiten el monitoreo de cada una de las fases de implementación e implantación de la PIIG consensuados y aprobados hasta el 2º semestre del 2015.</p> <p>Un informe (Unidad de Género) da cuenta de la eficacia de los instrumentos de monitoreo hasta finales de 2015.</p> <p>Un monitoreo semestral por año informa sobre el nivel de implantación de la PIIG.</p>

8. Referencias Bibliográficas

- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2013). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género Haciendo realidad el derecho a la igualdad*. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Sentencia C-862/08, Sentencia C-862/08 (Corte Constitucional de Colombia 2008).
- Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual*. PNUD y Fondo España-PNUD.
- Articulación Latinoamericana por la Equidad - ELA. (1999). Machismos y Violencia. *EL ABC del Feminismo*, 2-7.
- Beyond Barriers. (s.f.). *Beyond Barriers*. Recuperado el 15 de September de 2014, de Stonewall: http://www.stonewall.org.uk/beyond_barriers/information/equality_and_diversity/1134.asp
- Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo. (2008). *Manual para la Transversalización del Enfoque de Derechos Humanos con Equidad*. Guatemala: COPREDECH.
- Comité de Derechos Humanos. (1989). Observación General No. 18. *No discriminación*.
- Comite de Equidad de Género de Honduras. (2010). Políticas Institucionales Ambientales. *Fascículo de capacitación*, 5.
- Corporación Humanas. (2007). *Iguales en méritos, desiguales en oportunidades: Acceso de las mujeres a los sistemas de administración de justicia*. Santiago: Corporación Humanas.
- Instituto Nacional de las Mujeres de México. (2002). *Cultura Institucional y Equidad de Género*. MÉXICO: S/E.
- OIT. (2010). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2014, de <http://ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-es/index.htm>