

Oficio : N° 1 - 2021
ANT : Oficio N° 84 de fecha 17 de diciembre de 2020.
MAT. : Remite información sobre el funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana para cuenta 2021.

SANTIAGO, 11 DE ENERO DE 2021

A : SR. SERGIO MUÑOZ GAJARDO
PRESIDENTE (S)
CORTE SUPREMA

DE : SERGIO MUÑOZ GAJARDO
MINISTRO
CORTE SUPREMA

En atención a lo solicitado mediante el oficio N° 84-2020, que dice relación con la entrega de información para la elaboración de la cuenta que V.S. dará el 01 de marzo del año 2021, adjunto informes que contienen los antecedentes requeridos relativos al funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana, en mi calidad de Coordinador Nacional.

Saluda atentamente a S.S.



SERGIO MUÑOZ GAJARDO
MINISTRO
CORTE SUPREMA

PARTICIPACIÓN EN LA TERCERA INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA

Cumbre Judicial Iberoamericana, Edición XX

[Cuenta al Coordinador Nacional, de la participación de la Ministra de la Corte Suprema encargada de los asuntos de género, Andrea Muñoz, en la tercera integración de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, en su XX edición, durante el año 2020.]

Palabras Clave:

Comisión permanente, género, acceso a la justicia, cumbre judicial iberoamericana, XX Edición, chile

Contenido

Contenido 1

Participación en la tercera integración de la Comisión Permanente de Género y
Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, edición XX..... 2

Actividades realizadas durante 2020 2

Resumen actividades y productos realizados entre 2018 y 2020 5

Plan de Trabajo 5

Productos..... 6

Participación en la tercera integración de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, edición XX.

Actividades realizadas durante 2020

La ministra encargada de los asuntos de género de la Corte Suprema, Andrea Muñoz, fue elegida por tercera vez como integrante de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la XX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, en la Asamblea Plenaria de la XIX edición, efectuada en Quito, Ecuador, en abril de 2018. El mandato por el cual fue elegida corresponde a un período de dos años que debía finalizar el año 2020, sin embargo, en razón a que debido a la crisis sanitaria se aplazó la Asamblea Plenaria de la XX edición, la ministra continúa integrando, como el resto de las comisionadas, la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia.

En el año 2020, pese a que los principales productos ya se encontraban finalizados y aprobados por la Comisión y serían presentados a la Asamblea Plenaria, la Comisión continuó desarrollando actividades de gran interés para la comunidad nacional e internacional, según se detalla a continuación:

1. Los días 20 y 21 de febrero de 2020, en la Ciudad de México, México, en el marco de las actividades de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana y con motivo del noventa y dos aniversario de la creación de la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA (CIM); se llevó a cabo un **Laboratorio sobre Mecanismos de Protección de los Derechos de las Mujeres en las Américas**. En el evento participaron las Comisionadas que integran este órgano permanente, así como 15 expertas y expertos, distribuidos en tres mesas temáticas. Por parte de Chile asistió la ministra encargada de los asuntos de género de la Corte Suprema, apoyada por la Coordinadora Técnica de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación La ministra encargada de los asuntos de género de Chile, intervino con una ponencia en el panel denominado “Feminicidios/Femicidios”¹

¹ El panel estuvo integrado además de por la ministra Andrea Muñoz, por la académica Doctora Julia E. Monárrez Fragoso, la abogada Maestra Andrea Medina Rosas, la investigadora Doctora Siobhan Fenella Guerrero Mc Manus y la ingeniera María Salguero Bañuelos. La pauta de preguntas que se compartió a efectos del desarrollo de la ponencia fue la siguiente:

- ¿Qué buena política administrativa se ha adoptado en su Poder Judicial para la protección de los derechos de las mujeres en los casos de feminicidios/femicidios?
- ¿Cuáles son los obstáculos que han tenido para la implementación de las buenas prácticas?
- ¿Existe alguna sentencia nacional o internacional que considere relevante en el tema?
- ¿Sabe si los movimientos sociales de mujeres influyeron de alguna forma en el dictado de la sentencia?
- ¿Considera que la presencia de mujeres en el Poder Judicial ha influido en la adopción de buenas políticas administrativas o sentencias relevantes?)

El video completo de la mesa puede ser revisado en el siguiente link: <https://youtu.be/8OeaA4pfg-M>. Una descripción completa de la actividad puede ser revisada en el siguiente link:

<http://www.cumbrejudicial.org/memorias-de-eventos-y-conferencias>

2. El 17 de abril de 2020 representantes de la Comisión de Género y Acceso a la Justicia (Puerto Rico) participaron en la reunión de los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre, donde se expusieron las medidas que a nivel judicial fueron adoptadas por las Instituciones para afrontar la pandemia del Coronavirus.
3. Proyecto de elaboración del Plan Estratégico de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, en colaboración con el programa de cooperación EUROsocial+.
 - a. Durante 2020 se realizaron las actividades que se listan más abajo, lo que requirió la participación de la Secretaria Técnica en diversas reuniones y el análisis y observaciones a los informes que se fueron desarrollando al alero de este proyecto.
 - b. El 30 de enero de 2020 se seleccionó a la Mtra. María Edith López Hernández, de México, como consultora
 - c. El 20 de febrero de 2020 se llevó a cabo una reunión presencial de trabajo entre las Comisionadas, las Secretarías Técnicas y la consultora en el marco de la quinta reunión de las Comisionadas, reunión que se verificó con ocasión de la realización del Laboratorio sobre Mecanismos de Protección de los Derechos de las Mujeres en las Américas, del que se dio cuenta más arriba
 - d. Del 27 de abril al 4 de mayo de 2020 se definió como parte del proyecto, la Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo quinquenal de la Comisión.
 - e. El 26 de junio de 2020 se tuvieron las versiones finales de los productos denominados “Diagnóstico del Estado de la Acción del Trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana” (Producto 1) y de los “Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para Incorporar las Perspectivas de Género, Igualdad y No Discriminación” (Producto 2).
 - f. El 8 de julio de 2020 se tuvieron las versiones finales de los resúmenes ejecutivos de los productos 1 y 2.
 - g. Finalmente, el 28 de julio se aprobaron las versiones finales de la “Planeación Estratégica” (Producto 3) y del “Plan Quinquenal de Trabajo” (Producto 4), por las Comisionadas, reunidas en sesión virtual. Con ello finalizó la primera fase de trabajo de la consultora.
4. Elaboración de informe sobre sentencias con perspectiva de género, con apoyo del programa EUROsocial+.
 - a. Para el seguimiento y evaluación de los productos desarrollados por la Comisión en materia de incorporación de la perspectiva de género en las sentencias, se acordó que se realizara un Informe que diera cuenta de la viabilidad de su implementación, el cual fue avalado por las Comisionadas, por conducto de las Secretarías Técnicas, mediante consulta de 6 de mayo de 2020.

- b. La materia del Informe versó sobre el análisis de diversas sentencias emitidas por los países miembros de la cumbre, a fin de evaluar la utilidad de la “Guía para la aplicación sistemática e informática del ‘Modelo de incorporación de la perspectiva de género en las Sentencias’”, con la finalidad de contribuir a la incorporación de la perspectiva de género por parte de los Poderes Judiciales que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- c. El 25 de junio de 2020 se lanzó la Convocatoria a través de la Secretaría Permanente, a fin de que cada país presentara 2 sentencias que considerara destacadas, cuestión que también hizo nuestro país.
- d. El Comité Evaluador está conformado por representantes de los 6 países que integran la Comisión. Por parte de Chile participan las magistradas Marcela Araya Novoa y Pilar Maturana Cabezas, a quienes se invitó por su reconocida experiencia en el tema.
- e. Se espera contar con la versión final del Informe, el 22 de enero de 2021, en la que se expondrán los dictámenes elaborados por el Comité Asesor, así como su respectivo análisis.

Resumen actividades y productos realizados entre 2018 y 2020

Plan de Trabajo

El Plan de Trabajo aprobado para los años 2018-2020 de la Comisión, tiene por objetivo: **impulsar el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por razones de género, tanto en el quehacer de la Cumbre Judicial, como en las decisiones judiciales y en el servicio público de la administración de justicia de los Poderes Judiciales miembros de esta.** El plan considera las siguientes estrategias, objetivos y proyectos:

- **Estrategia 1:** monitoreo y seguimiento a los productos, continuidad a los proyectos, documentos y herramientas desarrollados en las pasadas ediciones, ya sea para su difusión y/o implementación entre los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana. La estrategia 1 considera a su vez tres objetivos específicos y varios proyectos:
 - i. Objetivo Estratégico: dar seguimiento a la incorporación de la igualdad y no discriminación en la cumbre judicial iberoamericana.
 - Proyecto 1: Actualizar estudio estadístico sobre participación de las mujeres en la Cumbre Judicial.
 - Proyecto 2: participar transversalizando la perspectiva de género en los grupos de trabajo de la XX edición de Cumbre, a través de representantes.
 - ii. Objetivo Estratégico: proponer herramientas de utilidad para los poderes judiciales de la Cumbre, con la finalidad de impulsar políticas que promuevan la igualdad de género, tanto en el ámbito jurisdiccional como administrativo.
 - Proyecto 3: aplicar un cuestionario para conocer la incorporación del derecho de igualdad y no discriminación por razones de género en los poderes judiciales miembros de la Cumbre Judicial, con miras a planificar con base en los resultados obtenidos, el trabajo de la Comisión en una segunda fase.
 - Proyecto 4: Fortalecer el modelo de incorporación de la perspectiva de género y su guía de aplicación informática, con la elaboración de un tutorial para su utilización.
 - iii. Objetivo Estratégico: Difundir los productos y herramientas desarrollados por esta comisión de género entre los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre, para su conocimiento e implementación.
 - Proyecto 5: Implementar y publicar el Registro Iberoamericano de Femicidios.
 - Proyecto 6: Actualizar, difundir y capacitar en materia de perspectiva de género.
- **Estrategia 2:** el desarrollo de nuevos productos para impulsar el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por razones de género entre los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana.
 - i. Objetivo Estratégico: visibilizar la discriminación y erradicar la violencia contra las mujeres, así como mejorar el acceso a la justicia.

- Proyecto 7: Elaborar un protocolo modelo que contribuya a la prevención del acoso sexual en los Poderes Judiciales de la región.
- Proyecto 8: Mapa de acceso a la justicia

Productos

Los productos emitidos por la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia y que serán presentados a la Asamblea Plenaria de la XX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana cuando se realice, son los siguientes:

I. Productos aprobados en la reunión realizada en Lima, Perú el 1 de octubre de 2019 (e informados a fines del año 2019) son los siguientes:

- A. Actualización del Estudio Estadístico sobre la participación de las mujeres en la Cumbre Judicial Iberoamericana // País responsable: México.
- B. Participación en los Grupos de Trabajo de la XX Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, a través de sus representantes. // Países que intervinieron: Argentina, Chile, México y Puerto Rico
- C. Reporte del Cuestionario sobre prácticas con Perspectiva de Género en el Poder Judicial // Países responsables: Chile y México.
- D. Guía para la aplicación sistemática e informática del “Modelo de incorporación de la Perspectiva de Género en las sentencias”, con la elaboración de un tutorial para su utilización // País responsable: Argentina.
- E. Informe sobre la implementación y publicación del Registro Iberoamericano de femicidios/feminicidios. // País responsable: Argentina.
- F. Capacitación a través de los Talleres virtuales de la Debida Diligencia y Violencia Doméstica // País responsable: Argentina.
- G. Actualización del Micrositio de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia // País responsable: México. Disponible en <http://www.cumbrejudicial.org/comision-de-genero-y-acceso-a-la-justicia>.
- H. Difusión de la información relacionada con el tema de género a través de las fichas conceptuales “¿Sabías qué...?” y “Efemérides” // País responsable: México.
- I. Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica y Declaración Iberoamericana para erradicar el acoso sexual de los Poderes Judiciales de Iberoamérica // Países responsables: Chile y Nicaragua.
- J. Mapa Iberoamericano de Acceso a Justicia y Género// País responsable: Argentina.

II. Producto aprobado por la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia en sesión realizada el día 28 de julio de 2020, vía videoconferencia:

K. En el marco de la elaboración del Plan Estratégico 2021-2025 de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial, se presentarán a la Asamblea Plenaria la aprobación de los siguientes productos:

- 1) “Diagnóstico del Estado de la Acción del Trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana”
- 2) “Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para Incorporar las Perspectivas de Género, Igualdad y No Discriminación”
- 3) “Planeación Estratégica”
- 4) “Plan Quinquenal de Trabajo”

III. Producto pendiente de aprobación:

L. Primer informe de sentencias con perspectiva de género, de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Se ha comprometido la entrega de una versión final del informe para ser revisado por las comisionadas, para el día 22 de enero de 2021.

OFICIO Nº 01-2021

MAT.: Informe de actividades realizadas como integrante de la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial.

ANT.: Oficio 8-2020 de Coordinador Nacional Cumbre Judicial Iberoamericana.

Santiago, 8 de enero de 2021.

**A : SR. SERGIO MUÑOZ GAJARDO
COORDINADOR NACIONAL
CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA
PRESENTE**

**DE : ROSA MARÍA MAGGI DUCOMMUN
MINISTRA
EXCMA. CORTE SUPREMA**

En respuesta al oficio señalado en el antecedente, informo a V.S. acerca del trabajo realizado durante el año 2020, en mi calidad de integrante de la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial (CIEJ).

I.- Antecedentes

La Comisión, que fue creada en el año 2006 como consecuencia de la aprobación del Código Iberoamericano de Ética Judicial, ha desarrollado durante el año 2020, bajo el impulso de su secretario ejecutivo David Ordóñez Solís, con total regularidad y de manera ininterrumpida sus funciones, cuyos resultados más relevantes se recogen en este informe.

II.- Reuniones de la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial:

- XVI Reunión presencial en San José de Costa Rica, realizada los días 12 y 13 de marzo de 2020. En esta reunión se aprobaron dos nuevos dictámenes y se celebró una reunión conjunta con la Comisión de Ética y Valores del Poder Judicial de Costa Rica.
- X Reunión virtual, realizada el 17 de julio de 2020, en la que se concedieron los premios de ensayo sobre ética judicial y se aprobaron para el año 2021 las convocatorias al concurso monográfico bajo el tema “secreto profesional” y al Premio al Mérito Judicial.
- XI Reunión virtual, llevada a cabo el 16 de octubre de 2020, en la que se expusieron y aprobaron 3 dictámenes.
- XII Reunión virtual, realizada el 4 de diciembre de 2020, en la que se discutió y aprobó el dictamen sobre el comportamiento ético de los jueces en los órganos colegiados.

III.- Elaboración de Dictámenes:

Durante el año 2020, la Comisión Iberoamericana elaboró los siguientes dictámenes:

1. Octavo Dictamen, de 12 de marzo de 2020, sobre la justicia en plazo y los problemas estructurales de la administración de justicia en clave ética. Ponente: comisionado Justiniano Montero Montero.
2. Noveno Dictamen, de 12 de marzo de 2020, sobre el uso por el juez de las nuevas tecnologías: ventajas y desafíos éticos. Ponente: Eduardo Fernández Mendía.
3. Décimo dictamen, de 16 de octubre de 2020, sobre la formación en principios y virtudes éticas de los jueces. Ponente: comisionado Luis Sánchez Rodríguez.
4. Undécimo dictamen, de 16 de octubre de 2020, sobre el trato a las partes y la ética judicial. Ponente: comisionada Miryam Peña Candia.

5. Duodécimo dictamen, de 16 de octubre de 2020, sobre la libertad de expresión y la ética de los jueces. Ponente: comisionada Elena Martínez Rosso.
6. Decimotercer dictamen, de 4 de diciembre de 2020, sobre la dimensión ética de las relaciones entre los jueces en los órganos colegiados. Ponente: comisionado Fernández Mendía.

IV.- Otras actividades:

Entre los días 25 y 27 de febrero de 2020, asistí presencialmente a la Segunda Reunión de Alto Nivel de la Red Global de Integridad Judicial, realizada en Qatar y organizada por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y participé junto a otros comisionados en la sesión titulada *The judges shall hold their offices during good behaviour: Ethics and disciplinary measures / Los jueces mantendrán su cargo mientras observen buena conducta: Ética y medidas disciplinarias*. La actividad se interpretó a todas las lenguas oficiales de la Organización de las Naciones Unidas

Asimismo, el 27 de mayo de 2020 asistí a la Primera conferencia virtual de la CIEJ organizada por el comisionado Sánchez Rodríguez y la Secretaría de Ética y Valores del Poder Judicial de Costa. El tema trató sobre el compromiso ético de los jueces con las nuevas tecnologías y los ponentes invitados fueron los comisionados Fernández Mendía y Sánchez Rodríguez, que fueron presentados por el Dr. Juan Carlos Sebiani Serrano, Jefe de la Secretaría de Ética y Valores, y por el Secretario Ejecutivo de la CIEJ.

V.- Premios entregados por la Comisión:

Durante el año 2020 se llevó a cabo el XIV Concurso Internacional de Trabajos Monográficos en torno al tema honestidad profesional, recibándose un total de 10 monografías, a saber: Argentina (3), Perú (2), República Dominicana (1), Chile (1), México (1), Ecuador (1), y España (1).

Luego de la revisión y deliberación realizada por la Comisión en la reunión virtual realizada el 17 de julio, los premiados fueron los siguientes:

- Primer lugar, Rubén Roger Durán Huaranga, de Perú

Título monografía: “La honestidad y la ética judicial: ¿Cómo contribuyen al cumplimiento de la meta 16.5 de la agenda 2030 de NNUU?”.

- Segundo lugar, Jorge Tomás Broun Isaac, República Dominicana

Título monografía: “El principio de Honestidad profesional en sus tres dimensiones: valor neurálgico para la consecución de un Justicia sostenible”

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda atentamente a V.S



ROSA MARÍA MAGGI DUCOMMUN
MINISTRA

LINEAMIENTOS, ESTRATEGIAS Y MECANISMOS COMUNES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Julio de 2020.

Comisión Permanente de Género y Acceso a la
Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana

RESUMEN EJECUTIVO

LINEAMIENTOS, ESTRATEGIAS Y MECANISMOS COMUNES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

Comisión Permanente de Género y Acceso a la
Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana

Autora: María Edith López Hernández
Asistencia Técnica para el fortalecimiento de la
Comisión Permanente de Género y Acceso a la
Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana

Revisión de contenidos:

Comisión Permanente de Género y Acceso a la
Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana

Fecha: Julio de 2020

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	1
METODOLOGÍA	2
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS.....	3
Lineamientos Estratégicos para el trabajo al interior de la Cumbre Judicial Iberoamericana	4
Lineamientos Estratégicos para el trabajo con los Poderes Judiciales que integran la CJI .	6
ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO	8
Estrategia Ofensiva.....	9
Estrategia Defensiva.....	10
Estrategia Reorientadora.....	11
Estrategia de Supervivencia.....	12
MECANISMOS COMUNES	13
Mecanismos para la aprobación	13
Mecanismos para la adopción e implementación	14
Mecanismos formales de coordinación	15
Mecanismos para la evaluación.....	16

PRESENTACIÓN

La Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia (en adelante “CPGyAJ”) de la Cumbre Judicial Iberoamericana (en adelante de la “CJI”) creada en abril de 2014, a través de la Declaración de Santiago de Chile¹, se ha constituido como instancia rectora en materia del derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito judicial para la región.

A lo largo de las Ediciones XVIII, XIX y XX, la CPGyAJ ha elaborado e impulsado 43 productos a fin de cumplir con su mandato, objetivos y atribuciones.

Como ha dado cuenta el *Diagnóstico del estado de acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*² (en adelante Diagnóstico) existen 15 productos que constituyen buenas prácticas para la institucionalización de la PEG y, en consecuencia, para incidir en la efectiva tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación. Asimismo, se identificaron 12 productos aparentemente satisfactorios, pues aun cuando no se han implementado completamente, se advirtió que resultan sumamente valiosos para impulsar la incorporación de la PEG.

¹ Suscrita con motivo de la Asamblea Plenaria de la CJI celebrada en abril de 2014. Declaración de Santiago de Chile, CJI. Disponible en Internet: http://anterior.cumbrejudicial.org/c/document_library/get_file?p_l_id=777898&folderId=904111&name=DLFE-6342.pdf

² Véase. *Diagnóstico del estado de acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, Cumbre Judicial Iberoamericana, Comisión Permanente de Género y Acceso de la Justicia, EUROsociAL+. (Documento pendiente de publicación).

El Diagnóstico, además de dar a conocer los logros obtenidos CPGyAJ a lo largo de su desempeño, identifica los retos y cuestiones medulares que limitan el alcance e incidencia de la Comisión, a fin de dotarla de herramientas que orienten sus actividades y potencien su desempeño.

El presente documento constituye una síntesis de los *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar la perspectiva de género, igualdad y no discriminación* (en adelante Lineamientos) que propone e identifica tres herramientas para el adecuado funcionamiento de la CPGyAJ, que son las siguientes:

1. **Lineamientos Estratégicos** para el trabajo al interior de la Cumbre Judicial Iberoamericana; así como, para el trabajo con los Poderes Judiciales que integran la CJI.
2. **Estrategias de Fortalecimiento** que permitan cumplir a la Comisión con sus actuaciones.
3. **Mecanismos Comunes** para la aprobación, implementación, coordinación y evaluación de los lineamientos, estrategias, productos y acciones.

Los Lineamientos tienen como fin último que el trabajo de la CPGyAJ contribuya a garantizar los derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana.

METODOLOGÍA

El documento se estructura en tres apartados: 1) Lineamientos Estratégicos, 2) Estrategias de Fortalecimiento y 3) Mecanismos Comunes.

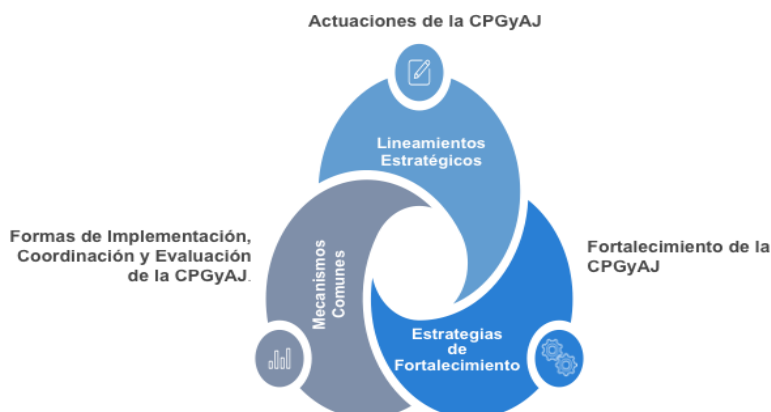


Ilustración 1. Estructura del documento. **Fuente.** Elaboración propia.

Para la realización del apartado de **Lineamientos Estratégicos**³, la metodología utilizada se basó, principalmente, en la revisión documental; lo anterior, con el objetivo de identificar plenamente el marco normativo y las atribuciones de la CJI y la CPGyAJ. Asimismo, se realizó un análisis de los organismos iberoamericanos, multilaterales o regionales que han generado lineamientos estratégicos que pudiesen servir de guía, ejemplo o tener conexión con los lineamientos estratégicos propuestos para la CPGyAJ.

Para la realización del apartado de **Estrategias de Fortalecimiento**⁴ se solicitó, a través de la Secretaría Técnica de la Comisión, información complementaria a las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes a fin de identificar las *Fuerzas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas* (FODA) de la CPGyAJ para llevar a cabo sus objetivos y funciones. Mediante el uso de la Matriz FODA y el análisis CAME (Corregir, Afrontar, Mantener y Explorar) se propusieron estrategias de fortalecimiento defensivas, ofensivas, de re-orientación y de supervivencia.

Finalmente, para la realización del apartado de **Mecanismos Comunes**⁵, nuevamente se analizó el marco normativo de la CPGyAJ, así como de la CJI, con énfasis en las disposiciones que versan sobre el funcionamiento, a fin de identificar los mecanismos formales establecidos para la aprobación, implementación, coordinación y evaluación de acciones y productos de la CPGyAJ que permitan de manera coordinada la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer de la CJI y de los Poderes Judiciales que lo integran.

³ *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar las perspectivas de género, igualdad y no discriminación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, Cumbre Judicial Iberoamericana, Comisión Permanente de Género y Acceso de la Justicia, EUROsocial+, pp. 16 a 26. (Documento pendiente de publicación).

⁴ *Ibidem.*, pp. 28 a 44.

⁵ *Ibidem.*, pp. 45 a 62.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Para la elaboración de los lineamientos estratégicos se revisaron y analizaron los siguientes documentos:

- Normas de Funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Estatuto de la Comisión de Coordinación y Seguimiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Documento Operativo de la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Declaración de Santo Domingo, XIII Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Análisis de organismos multilaterales o regionales.
- Normas Internas de la Comisión Permanente de Género y Acceso de la Justicia.

- Política de Igualdad de Género a implementarse en la estructura organizacional y de funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Política de Igualdad de Género a implementar en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Propuesta para incorporar la Perspectiva de Género y Derechos Humanos de las mujeres en los Grupos de Trabajo de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Asimismo, se observaron los documentos siguientes: 1) *Plan de Acción Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana 2019-2022*, en donde el Eje Estratégico 4 busca contribuir a la Igualdad de Género en Iberoamérica; 2) *Políticas de Género para los Organismos Iberoamericanos*; 3) *Declaración de Medellín, XXI Asamblea Plenaria de la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos*, en donde se avalaron las recomendaciones del Comité de Género; y 4) *Reglamento del Grupo Especializado en Género de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos*, artículo 8, que contiene las líneas de acción.

A partir de dicho análisis, se propusieron **quince lineamientos estratégicos** para la CPGyAJ que se dividen por el ámbito de aplicación en el trabajo que realiza, de la siguiente manera:

- 1) al interior de la Cumbre Judicial Iberoamericana, mediante nueve lineamientos, y
- 2) con los Poderes Judiciales que integran la CJI, mediante seis lineamientos.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA EL TRABAJO AL INTERIOR DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

1. **L**a transversalización de la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación en la planificación, implementación y evaluación de políticas, productos, proyectos, recomendaciones, informes, estudios, estadísticas, mecanismos de coordinación, cooperación y concertación judicial internacional, intercambio de información, conocimientos y buenas prácticas, así como el impulso de acciones específicas, en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana.
2. **E**l desarrollo de políticas que garanticen el reconocimiento, protección de derechos humanos y acceso a la justicia de las mujeres, las niñas y las adolescentes, especialmente de aquellas en las cuales convergen una o más condiciones de vulnerabilidad. Así como, la aprobación y adopción por la Asamblea Plenaria de la Cumbre Judicial Iberoamericana de proyectos, acciones, productos y declaraciones que reafirmen los postulados compartidos por los países miembros de la Cumbre para asegurar una administración de justicia independiente e imparcial, accesible a las personas, de forma eficaz, eficiente, pronta, igualitaria y equitativa, que garantice los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes y el respeto a la seguridad jurídica.
3. **L**a promoción de la paridad de género en los órganos de toma de decisiones de la Cumbre Judicial Iberoamericana que incluyen la Asamblea Plenaria; la Secretaría Permanente; la Secretaría Pro Tempore, las y los Coordinadores Nacionales, la Comisión de Coordinación y Seguimiento, las Estructuras Permanentes, las Comisiones, también denominadas “Hijos de Cumbre” y los Grupos de Trabajo. Exhortando a los países miembros de la Cumbre a integrar en sus Delegaciones Oficiales a Magistradas, para que puedan participar en las sesiones de trabajo que se programen.
4. **E**l apoyo, la orientación y la asesoría técnica a los órganos que componen la estructura de Cumbre Judicial Iberoamericana en la priorización de acciones, productos y proyectos, en la consecución de recursos para los mismos a través de la cooperación internacional, y en la firma de alianzas estratégicas para promover la transversalización de la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación de forma más efectiva.
5. **E**l impulso para la adopción e implementación del lenguaje incluyente en todos los documentos que sean producidos por los órganos de la Cumbre Judicial Iberoamericana. Brindando el apoyo y la asesoría técnica en el uso del lenguaje incluyente a todos los órganos de la estructura de la Cumbre y a los Poderes Judiciales de los países miembros.
6. **E**l impulso para la adopción e implementación por la Asamblea Plenaria de la Cumbre Judicial Iberoamericana de las recomendaciones para la inclusión de la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación en los grupos de trabajo de la Cumbre para el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos, productos y acciones que se planteen al interior de los grupos. Siendo de especial relevancia la incorporación de la Perspectiva de Género en las estadísticas judiciales, implementándolas en el Plan Iberoamericano de Estadísticas Judiciales.

7. La comunicación, coordinación y enlace continuo con las oficinas, unidades o personal especializado en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres de los países miembros con la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre, a fin de mantener una red unificada para el intercambio de informaciones, actividades, consultas y otros servicios en materia de género, igualdad y no discriminación entre todos los países miembros.

8. El impulso, en coordinación con la Secretaría Permanente y la Secretaría Pro Tempore, para el establecimiento, funcionamiento y divulgación del “Premio a la Igualdad: Reconocimiento Iberoamericano de Sentencias con Perspectiva Género”, con la finalidad de incentivar a las personas juzgadoras de Iberoamérica a que incorporen transversalmente la perspectiva de género en sus sentencias.

9. El fortalecimiento de los procesos de planeación, programación y evaluación estratégica de la CPGyAJ para la transversalización de la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y al interior de los Poderes Judiciales, respetando la autonomía e independencia de cada Poder Judicial.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA EL TRABAJO CON LOS PODERES JUDICIALES QUE INTEGRAN LA CJI

1. El exhorto permanente a los Poderes Judiciales que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana a implementar Políticas de Igualdad de Género que promuevan la paridad de género y la participación equitativa, sin discriminación, de las mujeres trabajadoras, mejorando sus oportunidades laborales, con la adopción de medidas especiales de carácter temporal y acciones para la conciliación corresponsable entre vida laboral y familiar, particularmente tratándose de mujeres trabajadoras responsables de familias monoparentales. Asimismo, para la promoción de una cultura del respeto y la tolerancia con el fin de generar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, con énfasis en la prevención y atención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
2. La promoción de procesos y espacios de sensibilización, formación y capacitación a quienes imparten justicia para juzgar con Perspectiva de Género; así como del personal administrativo en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos, propiciando una atención debida a las personas que acuden a los órganos de impartición de justicia. Asimismo, para la promoción de sistemas objetivos de evaluación de desempeño con perspectiva de género para el personal jurisdiccional y administrativo de los diversos órganos que imparten justicia en los países integrantes de la Cumbre.
3. El exhorto permanente a los Poderes Judiciales que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana a implementar y fortalecer las oficinas, unidades o personal especializado en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos de las mujeres, a fin de que desarrollen, impulsen, den seguimiento y evalúen las actividades planeadas y realizadas para la incorporación de la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación en los órganos de impartición de justicia. Promoviendo la importancia de que dichas instancias especializadas en género cuenten con presupuesto propio, personal suficiente especializado y calificado para llevar a cabo sus funciones.
4. La promoción y el impulso para la generación de información cuantitativa y cualitativa, realización de estudios, diagnósticos e informes en materia de igualdad de género y no discriminación, con la finalidad de impulsar propuestas de política pública, proyectos, planes y programas de trabajo, así como acciones, que transversalicen la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación al interior de los Poderes Judiciales que integran la CJI. Identificando acciones que permitan promover la paridad de género y la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones.

5. La identificación, promoción y difusión estratégica de buenas prácticas jurisdiccionales y sentencias que transversalicen la Perspectiva de Género a fin de garantizar la Igualdad y No Discriminación en el actuar de los Poderes Judiciales que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana. Así como, impulsar el intercambio de información, conocimientos y buenas prácticas mediante encuentros y actividades del personal jurisdiccional y de las oficinas, unidades o personal especializado en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos de las mujeres de los Poderes Judiciales que integran la Cumbre, priorizando el impulso de alianzas estratégicas y el

fortalecimiento de redes interinstitucionales.

6. La promoción y el impulso para el desarrollo, por parte de los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre, de mecanismos de gestión, monitoreo, evaluación y cumplimiento de las políticas, planes de trabajo, productos, proyectos y acciones para la transversalización de la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación aprobadas por la Asamblea Plenaria de la Cumbre Judicial Iberoamericana, respetando en todo momento su autonomía e independencia.

ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO

Como se mencionó, la metodología usada para la elaboración de este apartado es la herramienta de análisis de la Matriz FODA⁶, que dio como resultado un diagnóstico que permitió detectar problemas internos y externos de la Comisión.

Externo Interno	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	<i>Potencialidades</i>	<i>Riesgos</i>
DEBILIDADES	<i>Desafíos</i>	<i>Limitaciones</i>

Ilustración 2. Combinación de variables del FODA para identificar Potencialidades, Limitaciones, Riesgos y Desafíos.

Fuente. Manual de Planificación Estratégica.

Asimismo, a partir de la identificación de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades mediante el análisis CAME se pudieron identificar estrategias para corregir debilidades; afrontar amenazas; mantener fortalezas; y, explotar debilidades. De igual forma, se confrontaron las variables de FODA de manera cruzada, a fin de identificar potencialidades, limitaciones, riesgos y desafíos de la Comisión.

Los criterios para la selección de las estrategias fueron que el trabajo de la CPGyAJ: se mejore, no se empeore, se transforme para mejorar, o se corrija para no empeorar.

El resultado que se busca con cualquier estrategia es el fortalecimiento institucional de la CPGyAJ. Sin embargo, es importante remarcar que, las estrategias son procesos endógenos y particularizados, que deben ser impulsados a nivel interno, cuyos resultados suelen darse a largo plazo y tras una evolución no lineal. Esto es debido, principalmente, a la complejidad de su naturaleza, ya que de manera inherente, las estrategias de fortalecimiento son procesos altamente políticos. Es decir, los resultados dependerán en gran medida de la voluntad política y el compromiso tanto de la propia CPGyAJ, como de la CJI, para impulsar y garantizar que las estrategias adoptadas tengan un mínimo de viabilidad posible.

Por ello, las Estrategias de Fortalecimiento no apuntalan a lograr resultados radicales en el corto plazo, como tampoco plantean expectativas poco realistas. La flexibilidad de las estrategias busca que, en verdad se generen cambios, por pequeños o lentos que éstos sean, incidiendo principalmente en la institucionalidad de la CPGyAJ, a fin de que la CJI reconozca, a partir de su trabajo, productos y acciones, la ganancia que representa contar con una estructura permanente de género para la transversalización de la PEG en el que hacer de la Cumbre y los Poderes Judiciales de los países miembros. Por ello, las acciones que se comprometan a realizar para impulsar el cumplimiento de la estrategia pueden adaptarse en la forma, los métodos, plazos que se consideren apropiados, a partir de los resultados o avances que se tengan.

⁶ *Ibidem.*, pp. 33 y 34.

ESTRATEGIA OFENSIVA

¿Cómo la Comisión puede usar sus fortalezas para explotar sus oportunidades?

Se deben de seleccionar aquellas estrategias que busquen potencializar el trabajo de la CPGyAJ, por lo que se explotan las oportunidades y mantienen las fortalezas. En este sentido, para efectos de las estrategias se recomienda darle prioridad a las fortalezas que estén mejor afianzadas en el actuar de la Comisión.

ESTRATEGIA OFENSIVA

PROPUESTA GENERAL: Reforzar la institucionalidad y presencia de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, dotar de atribuciones a la Comisión que le permitan cumplir con sus objetivos al interior de la Cumbre; así como, en los Poderes Judiciales.

ACCIONES PROPUESTAS:

- Impulsar, proponer y cabildear modificaciones a las Normas de Funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana, las Normas Internas de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, Documento Operativo de la Cumbre Judicial Iberoamericana y Estatuto del Coordinador Nacional a fin de incluir el principio de paridad en la conformación de las Estructuras Permanentes y el nombramiento de las y los Coordinadores Nacionales. Ampliar las atribuciones de la Comisión. Incorporar en los criterios o elementos con lo que deben de contar los productos de los Grupos de Trabajo la PEG. Dar mayor visibilidad al trabajo de la CPGyAJ tanto potencializando su expertis en los temas de género como dándole seguimiento a la adopción e implementación de los productos aprobados por la Asamblea Plenaria.
- Impulsar, proponer y cabildear modificaciones a las Normas de Funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana, así como a las Normas Internas de la Comisión Permanente de Género a fin de establecer la reelección o sustitución escalonada de al menos dos de las Comisionadas integrantes que se garantice la continuidad del trabajo de la Comisión y potencialice los procesos de traspaso de conocimiento.
- Establecer mecanismos que permitan a las nuevas Comisionadas integrantes tener un proceso de inducción al trabajo de la Comisión, conocer sus objetivos, sus alcances, los productos y el estado que guardan. Dando preferencia al uso de herramientas tecnológicas que permitan agilizar dichos procesos y hacerlos compatibles con sus actividades jurisdiccionales.

Impulsar y proponer la generación de alianzas estratégicas con organismos internacionales, que conlleve la realización de encuentros virtuales o presenciales, el intercambio de información inmediata y/o permanente que permitan procesos de análisis y de aprendizaje para el abordaje conjunto y coordinado de acciones que atiendan situaciones de emergencia o de manera regular el trabajo regular de las y los operadores del segmento de justicia a fin de garantizar el acceso a la justicia con perspectiva de género, igualdad y no discriminación para todas las personas, con énfasis en mujeres niñas y adolescentes víctimas de violencia de género. Así como, la realización de acciones conjuntas para establecer los estándares internacionales como pilares de la actuación. Finalmente, impulsar de manera conjunta la agenda 2030, en especial el objetivo 5to sobre igualdad de género.

ESTRATEGIA DEFENSIVA

¿Cómo la Comisión puede usar sus fortalezas para afrontar el riesgo, minimizando o neutralizando la amenaza?

Las estrategias defensivas tienen como objetivo proteger a la CPGyAJ de posibles riesgos. Para seleccionar las estrategias defensivas se debe de afrontar las amenazas con el mantenimiento de las fortalezas.

ESTRATEGIA DEFENSIVA

PROPUESTA GENERAL: Ordenar, planificar, difundir y dar seguimiento al trabajo de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, mejorar los procesos de coordinación para el acompañamiento y la asesoría técnica en los trabajos que realiza la Cumbre, así como para la implementación de los productos de la Comisión por parte de los Poderes Judiciales.

ACCIONES PROPUESTAS:

- Elaborar el manual o protocolo sobre el funcionamiento, las acciones y los productos de la CPGyAJ que retome e incluya la actualización de los productos, tales como: 1) *Propuesta para incorporar la Perspectiva de Género y Derechos Humanos de las Mujeres en los Grupos de Trabajo de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, 2) *Nota conceptual sobre la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los proyectos de los grupos de trabajo de la Cumbre*, y 3) *los informes de la participación de representantes de la Comisión Permanente de Género en Grupos de Trabajo de la Cumbre Judicial Iberoamericana, Ediciones XIX y XX*, con énfasis en las recomendaciones que se hicieron.
- Impulsar en conjunto con la Secretaría Permanente y la Secretaría Pro Témporte reuniones presenciales o virtuales, tanto en la primera Reunión Previa como en las Rondas de Talleres, a fin de que las y los Coordinadores Nacionales y los Grupos de Trabajo puedan conocer el quehacer de la CPGyAJ en el acompañamiento y la asesoría técnica para la incorporación de la PEG en los productos que se trabajen durante la edición. Asimismo, se les proporcione acceso a un kit de herramientas que contenga, entre otros, el manual o protocolo sobre el funcionamiento, las acciones y los productos de la CPGyAJ, los productos más relevantes para la incorporación de la PEG, los estándares internacionales aplicables, los datos de contacto con los y las Comisionadas integrantes, así como, de las y los Secretarios Técnicos a fin de establecer canales más eficientes e inmediatos de comunicación, con independencia de que se activen los canales de comunicación formal para solicitar asesorías o acompañamiento.
- Impulsar y establecer de manera permanente la planeación estratégica y la realización de planes de trabajo quinquenales que contengan indicadores de proceso, seguimiento y resultados a fin de monitorear, evaluar y dar seguimiento a las acciones que emprende la Comisión para cumplir con sus objetivos.
- Impulsar, proponer y cabildear la implementación de la estadística judicial de género en el Plan Iberoamericano de Estadística Judicial. Así como, seguir impulsando la adopción y generación de indicadores comunes para el *Registro Iberoamericano de Femicidios/Feminicidios*.
- Revisar, en su caso, actualizar e impulsar la adopción en coordinación de la Secretaría Permanente y la Comisión de Coordinación y Seguimiento de los productos de la CPGyAJ por parte de los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre.

- Impulsar alianzas y procesos de cooperación y coordinación con organismos internacionales para la generación y fortalecimiento de capacidades e intercambio de experiencias para la especialización de juezas y jueces de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI. Dando prioridad al uso de Tecnologías de Información y Comunicación (**Tics**) para los procesos de aprendizaje, lo que permite tener un mayor alcance y compatibilizar las cargas de trabajo con los procesos formativos.

ESTRATEGIA REORIENTADORA

¿Cómo la Comisión puede corregir las debilidades para poder aprovechar las oportunidades?

Este tipo de estrategias se utilizan cuando se busca un cambio en el que se minimicen las debilidades y se fortalezcan o aumenten las fortalezas. Para ello, las acciones que se implementen por parte de la CPGyAJ buscarán corregir las debilidades (C-D) y explotar las oportunidades (E-O).

ESTRATEGIA REORIENTADORA

PROPUESTA GENERAL: Impulsar las acciones necesarias para aprovechar la trayectoria y experiencia de las Comisionadas integrantes para promover la incorporación de las mujeres en las estructuras de toma de decisión de la CJI. Así como, generar acciones de difusión del trabajo de la CPGyAJ impulsando aquellos productos que incorporan la PEG en el quehacer de la CJI y de los Poderes Judiciales de los países miembros.

ACCIONES PROPUESTAS:

- Solicitar un exhorto o generar un posicionamiento para que en la Asamblea Plenaria de la Edición XX se interpele, a través de las y los Coordinadores Nacionales, para que los Poderes Judiciales integrantes sigan promoviendo e impulsando la participación de mujeres como Coordinadoras Nacionales para la Edición XXI.
- Impulsar debates y/o mesas de análisis sobre los productos generados por la CPGyAJ con otras Comisiones y estructuras permanentes de la Cumbre con otras áreas de la institución, tendientes al intercambio de conocimientos y adopción de mejoras necesarias. De igual forma, con los productos generados por otras comisiones, grupos de Trabajo o estructuras de la CJI.
- Realizar intercambios de experiencias y conocimientos a través de seminarios y talleres organizados de manera conjunta con otros organismos internacionales. Así como, fomentar el intercambio de conocimientos con pares de otras instancias de género, a nivel regional, por ejemplo, la Red Especializada en Temas de Género de la AIAMP.
- Perfeccionar los mecanismos de publicación y difusión de los productos generados para el conocimiento de todos los Poderes Judiciales integrantes.
- Reforzar el liderazgo en las acciones que se implementan por parte de la CJI, desde un enfoque de derechos humanos y PEG, para hacer frente a crisis sanitarias, económicas o de otra índole que pudieran afectar u obstaculizar a las personas en el acceso a la justicia, con especial énfasis en mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de género, así como a personas de las diversidades sexo genéricas. Reafirmando el compromiso de la CJI en la sanción y erradicación de la violencia de género.

- Promover o coadyuvar para que dentro de los currículos de formación de los Poderes Judiciales se incorporen temas de género, derechos humanos, igualdad, no discriminación, violencia de género, entre otros.

ESTRATEGIA DE SUPERVIVENCIA

¿Cómo la Comisión va a trabajar con las debilidades para minimizar el efecto de las amenazas?

Este tipo de estrategias se utilizan cuando se busca eliminar las limitaciones de la CPGyAJ. Esta estrategia implica la realización de acciones para corregir las debilidades y afrontar las amenazas, asumiendo que la Comisión no podrá desarrollar las fortalezas necesarias para afrontarlas.

ESTRATEGIA DE SUPERVIVENCIA

PROPUESTA GENERAL: Impulsar las acciones necesarias para establecer mecanismos para el seguimiento y evaluación del desempeño de la CPGyAJ. Así como, para la implementación de los productos.

ACCIONES PROPUESTAS:

- Revisar las atribuciones, ámbito de actuación, Planeación Estratégica, Plan de Trabajo Quinquenal, el desempeño de la CPGyAJ e impacto de sus productos a fin de generar un perfil atractivo que permita una revaloración de los beneficios y oportunidades que conlleva contar con su acompañamiento y asesoría; a fin de generar alianzas con los órganos de decisión de la CJI, con los Poderes Judiciales integrantes, los organismos internacionales y los espacios de cooperación regional que contribuyan con el fortalecimiento de su operatividad, permanencia, toma de decisiones, implementación de productos y evaluación y análisis de resultados.
- Cabildear con las autoridades de la CJI, sobre la pertinencia de exhortar a los Poderes Judiciales a los que pertenecen las Comisionadas integrantes con el objetivo de que acompañen y respalden el trabajo que realizan en la Comisión, con el objetivo de fortalecer su operatividad.
- Solicitar a la Secretaría Permanente y/o a la Comisión de Coordinación y Seguimiento se nombre a una persona de manera permanente que pueda estar dando seguimiento a las acciones de implementación de los productos por parte de otras estructuras de la Cumbre, como de los Poderes Judiciales integrantes; dicho seguimiento deberá ser considerado en los procesos de evaluación y planeación.
- Generar herramientas con indicadores que faciliten el seguimiento y la evaluación en la implementación de los productos y acciones de la CPGyAJ. Se deberán utilizar como mínimo los indicadores siguientes: 1) de *proceso* que puedan dar cuenta del estado que guarda la acción o el producto, 2) de *resultado* que permitan demostrar, a manera de indicios o señales, el resultado de acciones o productos realizados y 3) de *impacto* que permitan contrastar la situación de partida antes de la implementación de la acción o el producto y lo que ha ocurrido una vez implementado, si ha habido un cambio y si este es favorable o no. Dichos indicadores deben ser acordes con la Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo Quinquenal a fin de medir su eficiencia.
- Impulsar evaluaciones independientes en donde puedan participar organismos internacionales, instituciones académicas y sociedad civil especializada en la materia.

MECANISMOS COMUNES

Después de hacer un análisis de los instrumentos normativos siguientes: Normas de Funcionamiento de la CJI; Documento Operativo de la CJI; Estatuto del Coordinador Nacional; y, Declaración de Santo Domingo. Normas Internas de la CPGyAJ, se identificaron mecanismos formales para la aprobación, implementación, coordinación y evaluación políticas, productos, proyectos, recomendaciones, informes, estudios, estadísticas, actas, el impulso de acciones específicas, etc.

MECANISMOS PARA LA APROBACIÓN

1. **Al interior de la CPGyAJ.** Mediante las reuniones (ordinarias y extraordinarias) la Presidencia, en colaboración con la Secretaría Técnica de Comisión, se establecen los procesos de aprobación. La Comisión puede reunirse de forma ordinaria una vez al año y de manera extraordinaria las veces que sea necesario. El mecanismo de aprobación es por medio de la votación.

Es importante mencionar, que existe un trabajo de coordinación previo entre la Secretaría Técnica de la Comisión y las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes que permite generar insumos y observaciones para la elaboración y perfeccionamiento de los productos, antes de su aprobación.

2. **Mediante la Comisión de Coordinación y Seguimiento y la Secretarías Permanentes y Pro Témpore.** La CCyS evalúa el desarrollo de los trabajos de los distintos productos y proyectos creados en las Ediciones de la Cumbre, tanto de los Grupos de Trabajo como de las Comisiones permanentes de la CJI, es decir, evalúa también los proyectos y productos de la CPGyAJ,

previo a ser presentados ante la Asamblea Plenaria.

Como ya se mencionó, la Comisión tiene una representante, con derecho a voz y voto, que integra la CCyS, esto le permite no solo poder representar a la Comisión sino presentar y explicar los productos, proyectos y acciones de la CPGyAJ; así como transversalizar la perspectiva de género, la igualdad y no discriminación en los productos y proyectos de los Grupos de Trabajo y de otras Comisiones.

3. **En la Asamblea Plenaria.** Como se observó al analizar las Normas de Funcionamiento de la CJI, la Asamblea Plenaria es el máximo órgano de decisión la Cumbre. La regla general es que las decisiones se tomen por consenso.

A falta de consenso, podrá recurrirse a la votación como medio de adopción de decisiones, para lo cual cada país tendrá dos (2) votos. La aprobación de la propuesta requerirá voto afirmativo de las dos terceras partes del total de votos de los países que integren la Cumbre Judicial. Las abstenciones no contarán ni a favor ni en contra de una propuesta.

MECANISMOS PARA LA ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

1. En todo el quehacer de la CJI. Al interior de Cumbre, tanto en estructuras permanentes, Comisiones y Grupos de Trabajo, la Secretaría Permanente en coordinación con la Comisión de Coordinación y Seguimiento, son el mecanismo para adopción e implementación de políticas, productos, proyectos, recomendaciones, informes, estudios, estadísticas, actas, el impulso de acciones específicas, etc., de la CPGyAJ. Por ejemplo, del Diagnóstico⁷ de los productos de la CPGyAJ se identifican que *la Política de Igualdad de Género a implementarse en la estructura organizacional y de funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, fue aprobada por la Asamblea Plenaria, en el año 2016, mediante la Declaración de Asunción-Paraguay. Dicha política una vez aprobada implica un proceso de adopción e implementación al interior de la Cumbre. Del apartado metodológico del Diagnóstico en comento, se observó que no hay elementos suficientes para hacer la evaluación de la implementación de la Política en comento. Dando, en apariencia, que a la fecha no se ha adoptado e implementado dicha política al interior de la Cumbre.

Por ello, es importante que la Secretaría Permanente en coordinación con la Comisión de Coordinación y Seguimiento, con acompañamiento y asesoría de la CPGyAJ, hagan los exhortos y recomendaciones necesarias para que se adopten e implementen políticas,

productos, recomendaciones, informes, estudios, estadísticas, actas, acciones específicas, etc., de la Comisión para transversalizar la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación al interior de la Cumbre. Asimismo, se adopten criterios para el seguimiento.

2. Al interior de los Poderes Judiciales que integran la Cumbre, siempre con respeto a su autonomía e independencia. Se observa que una vez que se aprueba un producto de la CPGyAJ por la Asamblea Plenaria de la CJI, son las y los Coordinadores Nacionales quienes tienen una serie de atribuciones que permiten adoptar e implementar los productos al interior del Poder Judicial que representan. El actuar de las y los Coordinadores Nacionales es en doble vía:

- Llevan productos, compromisos e información en general de la CJI al interior del Poder Judicial que representan.
- Brindan colaboración, remiten información sobre cumplimiento y sirven de enlace de comunicación entre la CJI, a través de la Secretarías Permanente y Pro Témpore y el Poder Judicial que representan.

⁷ Diagnóstico ..., **Op. Cit.** Supra no. 2, ficha 1, pp. 17 a 19.

MECANISMOS FORMALES DE COORDINACIÓN

1. Al interior de la CPGyAJ. Es la Presidencia de la Comisión, con el apoyo de su Secretaría Técnica, quien impulsa y ejecuta el mecanismo interno de coordinación de manera formal. La coordinación puede ser de manera directa, es decir con las Comisionadas integrantes o mediante las Secretarías Técnicas de cada una de las Comisionadas integrantes. Esto permite mantener una coordinación adecuada a fin de que la comunicación sea continua y el intercambio de información funcione apropiadamente.

2. Al interior de la CJI. La Presidencia de la CPGyAJ coordina sus actividades con la Secretarías Permanente y Pro Témporte, tanto para recibir, tramitar y resolver las solicitudes de asesoría, consultas o cualquier otro requerimiento que se le formule a la Comisión, como para remitir información o respuestas a dichas solicitudes o en su caso, plantear solicitudes a otras instancias de la CJI.

Asimismo, la Comisión de Coordinación y Seguimiento tiene entre sus atribuciones la de “mejorar la comunicación entre las Comisiones y Grupos de Trabajo y entre éstos y los coordinadores nacionales; así como proponer a la Cumbre recomendaciones para mejorar la coordinación y eficiencia de sus trabajos”. Es por ello, que la CCyS sirve como canal de comunicación y coordinación interno de la CJI.

3. Al exterior con organismos multilaterales, organizaciones internacionales y programas de cooperación. La Presidencia de la CPGyAJ puede proponer a la Asamblea Plenaria, mecanismos de cooperación o coordinación que quieran apoyar iniciativas de Cumbre o que realicen programas y proyectos afines a los objetivos de la Cumbre, entre éstos transversalizar la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación al interior de la CJI, así como en los Poderes Judiciales de los países miembros. Será la Secretaría Permanente la instancia competente para establecer los mecanismos de coordinación.

MECANISMOS PARA LA EVALUACIÓN

Se observó del análisis realizado al marco normativo de la CJI, incluyendo a la CPGyAJ, que es la Comisión de Coordinación y Seguimiento el mecanismo formal establecido para la evaluación. Su objetivo, precisamente, consiste en evaluar el desarrollo de los trabajos de los distintos productos y proyectos creados en las Ediciones de la Cumbre. Asimismo, busca fomentar la implementación y efectivo uso de los productos axiológicos e instrumentales en cada uno de los países que integran la Cumbre.

No se desprende del marco normativo si se debe generar alguna metodología o criterios para hacer las evaluaciones. Sin embargo, es importante que la CPGyAJ impulse los productos aprobados siguientes: 1) la *Propuesta para incorporar la Perspectiva de Género y Derechos Humanos de las mujeres en los grupos de trabajo de la Cumbre Judicial Iberoamericana*; y la 2) *Nota conceptual sobre la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los proyectos de los grupos de trabajo de la Cumbre*; ya sea que se decida actualizarlos y generar un solo producto que pueda ser aplicable no solo a los Grupos de Trabajo sino a toda la estructura de la CJI.

Se ha identificado como una buena práctica el *Manual Operativo de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana*⁸, en adelante Manual, que

podría ser replicable con adaptaciones en la CJI, aunque excede de las competencias de la CPGyAJ su desarrollo puede ponerlo para su discusión y análisis por parte de la CCyS.

Del Diagnóstico realizado al estado que guardan los productos de CPGyAJ se observó en el apartado de conclusiones que, aunque hay avances significativos e identificación de buenas prácticas, en su mayoría los productos se encuentran en fase de implementación por lo cual aún no se cuentan con procesos de evaluación.

Se considera importante que, con independencia de que se opte o no por la elaboración e implementación de Manual como el comentado, la CPGyAJ empiece a generar criterios de evaluación que incluyan indicadores que puedan ser observados por la CCyS en los procesos de evaluación que implemente.

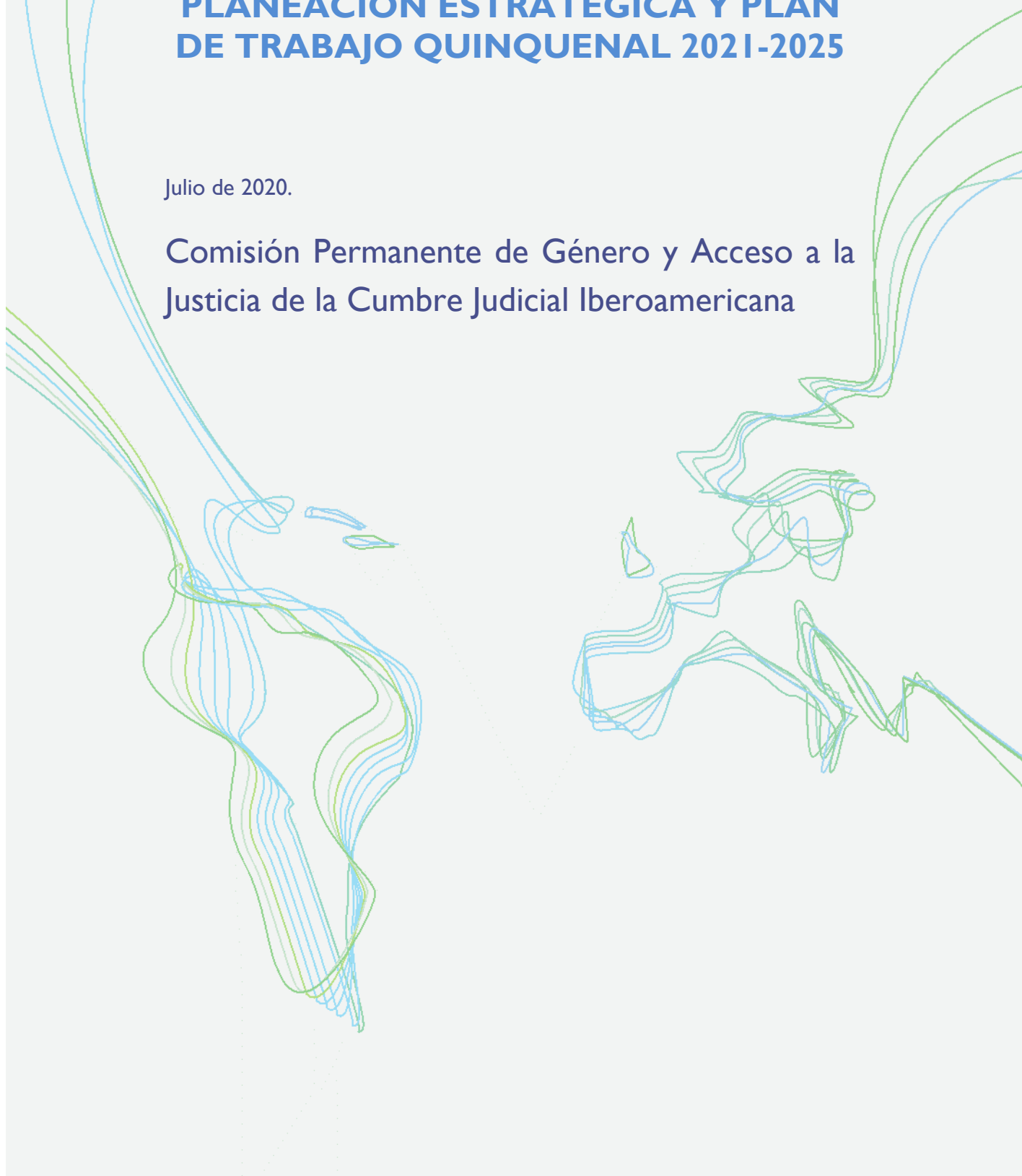
⁸ Véase. Manual Operativo de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana. (2016). Secretaría General Iberoamericana, aprobado en la XXV Cumbre Iberoamericana de Cartagena de Indias. Disponible en Internet: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Manual-Operativo-de-los-Programas-Iniciativas-y-Proyectos-Adscritos-de-la-Cooperacion-Iberoamericana.pdf>



PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PLAN DE TRABAJO QUINQUENAL 2021-2025

Julio de 2020.

Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana



PLAN ESTRATÉGICO Y PLAN DE TRABAJO QUINQUENAL 2021-2025

Comisión Permanente de Género y Acceso a
la Justicia de la Cumbre Judicial
Iberoamericana

Autora: María Edith López Hernández
Asistencia Técnica para el fortalecimiento de la
Comisión Permanente de Género y Acceso a la
Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana

Revisión de contenidos:

Comisión Permanente de Género y Acceso a la
Justicia, ya que el proyecto es de toda la Comisión.

Fecha: Julio de 2020

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

ÍNDICE

TABLA DE ABREVIATURAS.....	3
PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	5
MARCO NORMATIVO.....	9
METODOLOGÍA	10
PREGUNTAS CLAVES.....	10
¿Por qué planificar?.....	10
¿Por qué planificar estratégicamente?.....	10
¿Para qué incorporar la Perspectiva de Género?	11
CRITERIOS PARA RECOPIRAR Y GENERAR INFORMACIÓN	12
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA.....	16
CUESTIONES PREVIAS.....	17
ANÁLISIS ESTRATÉGICO.....	19
Resultados del Diagnóstico.....	19
Matriz FODA o DAFO	21
FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA	24
1. Nuestra Visión.....	24
2. Nuestra Misión.....	24
3. Nuestros Valores, Principios y Enfoques	25
4. Actores Estratégicos.....	27
A. Internos.....	27
B. Externos.....	28
5. Objetivos Estratégicos.....	32
Objetivo Estratégico 1	32
Objetivo Estratégico 2	32
6. Estrategias.....	33
Estrategias para lograr el Objetivo Estratégico 1	33
Estrategias para lograr el Objetivo Estratégico 2	33
7. Control y Evaluación.....	34
PLAN DE TRABAJO QUINQUENAL 2021-2025 DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA.....	39
CUESTIONES PREVIAS.....	40
ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA	46
ANEXOS	56
ANEXO I. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	56
Revisión de la Misión	57
Revisión de la Visión.....	59
Revisión de Valores y/o Principios.....	60

Identificación de Actores Estratégicos	63
Actores Estratégicos Internos.....	65
Actores Estratégicos Externos.....	65
Definición de Objetivos Estratégicos.	67
Definición de Estrategias	72
Seguimiento y Evaluación.....	75
ANEXO II. FORMULACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE TRABAJO QUINQUENAL 2021-2025	77
Objetivo Estratégico I	77
Objetivo Estratégico 2	81
ANEXO III. REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DEL ESTADO DE LA ACCIÓN DEL TRABAJO QUE HA REALIZADO LA COMISIÓN PERMANENTE DE GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA EN LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA	83
ANEXO IV. REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA A LA CPGYAJ PARA LA ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO.....	85
ANEXO V. INSTRUMENTO GUÍA DE ENTREVISTAS SEMI ESTRUCTURADAS PARA SECRETARÍAS TÉCNICAS.....	87

TABLA DE ABREVIATURAS

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
AIAMP	Asociación Ibero Americana de Ministerios Públicos
AIDEF	Asociación Interamericana de Defensorías Públicas
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
Convención Belém do Pará	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
CCyS	Comisión de Coordinación y Seguimiento
COMJIB	Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CJI	Cumbre Judicial Iberoamericana
CPGyAJ	Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia
Diagnóstico	Diagnóstico del estado de acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana
EUROSociAL+	Programa de la Unión Europea para la cohesión social en América Latina
FODA o DAFO	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
Lineamientos	Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar la perspectiva de género, la igualdad y no discriminación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana
OEA	Organización de Estados Americanos
ONU Mujeres	Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Planeación Estratégica	Planeación Estratégica de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana
Plan de Trabajo	Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025 de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana
PLIEJ	Plan Iberoamericano de Estadística Judicial
PPEG	Planeación Estratégica con Perspectiva de Género
PEG	Perspectiva de Género
SEGIB	Secretaría General Iberoamericana
SP	Secretaría Permanente
SPT	Secretaría <i>Pro Tempore</i>
SIDH	Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos
SUDH	Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia



PRESENTACIÓN

Propuesta de redacción por parte del país que preside la CPGyAJ y EUROsociAL+

INTRODUCCIÓN

La Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia (en adelante, Comisión o “CPGyAJ”) de la Cumbre Judicial Iberoamericana (en adelante, Cumbre o “CJI”)¹ es un órgano dependiente de la Asamblea Plenaria de CJI, cuyo mandato fundamental es transversalizar la perspectiva de género (en adelante “PEG”), la igualdad y no discriminación al interior y en el quehacer que realizan la CJI y los Poderes Judiciales de Iberoamérica, en total respeto a la independencia y autonomía de dichos Poderes Judiciales.

Fue creada por los Estados miembros en la Edición XVII de la CJI en abril de 2014, a través de la Declaración de Santiago de Chile², desde la convicción de que “la igualdad y equidad de género es y será un tema estratégico y prioritario” para la Cumbre.

En el marco de los trabajos de la CJI, se identifican desde el año 2001, precedentes que impulsaron la creación de la CPGyAJ, destacando los siguientes:

→ *Declaración de Canarias derivada de la Edición VI de la CJI en 2001*. Se determinó:

- i) promover la incorporación e institucionalización de la PEG en la administración de justicia y los programas curriculares de los Poderes Judiciales;
- ii) hacer consciencia sobre la situación de las mujeres en diversos ámbitos relacionados con los Poderes Judiciales (usuaria, víctima, delincuente y administradora y operadora del sistema de justicia), partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre discriminación por razón de género, e
- iii) incluir en las próximas Asambleas de la Cumbre el tema de la incorporación transversal de la PEG en la administración de justicia.

→ *Declaración de Cancún aprobada en la Edición VII de la CJI de 2002*. Los países integrantes asumieron una serie de compromisos orientados al acceso a la justicia de las mujeres, entre éstos, la aprobación de políticas y unidades de género en los Poderes Judiciales.

Además de lo anterior, se aprobaron las siguientes herramientas:

- *Reglas de Brasilia para el Acceso a la Justicia de poblaciones en condición de Vulnerabilidad (2008)*³, en las que se reconoce la condición específica de las mujeres como víctimas de violencia y de delitos;
- *Carta Iberoamericana de Derechos de las Víctimas (2012)*⁴, y
- *Protocolo Iberoamericano de actuación judicial para mejorar el acceso a la justicia de personas y grupos en condición de vulnerabilidad, con énfasis en justicia con enfoque de género (2014)*⁵.

¹ La CJI constituye una estructura de cooperación, concertación e intercambio de experiencias, mediante las máximas instancias de los Poderes Judiciales de Iberoamérica que tiene como objetivo central la “adopción de proyectos y acciones concertadas, desde la convicción de que la existencia de un acervo cultural común constituye un instrumento privilegiado que, sin menoscabo del necesario respeto a la diferencia, contribuye al fortalecimiento del Poder Judicial y, por extensión, del sistema democrático”.

² Suscrita con motivo de la Asamblea Plenaria de la CJI celebrada en abril de 2014. Declaración de Santiago de Chile, CJI. Disponible en Internet:

http://anterior.cumbrejudicial.org/c/document_library/get_file?p_l_id=777898&folderId=904111&name=DLFE-6342.pdf

³ Se puede ver el documento de esa Comisión en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>

⁴ Carta Iberoamericana de Derechos de las Víctimas, CJI, abril 2012. Disponible en internet:

<http://www.cumbrejudicial.org/productos-y-resultados/productos-axiologicos/item/37-carta-iberoamericana-de-derechos-de-las-victimas>

A partir de su creación, la CPGyAJ ha contado con tres Ediciones, integradas cada una por siete representantes de los 23 países que integran la CJI⁶. Las integrantes son elegidas por la Asamblea Plenaria a través de las votaciones, previa presentación de las postulaciones; la duración de su mandato es por una Edición de la Cumbre, con posibilidad de reelegirse.⁷

XVIII EDICIÓN (2014-2016)		
PAÍS	COMISIONADA	CARGO
Chile	Andrea Muñoz Sánchez	Ministra de la Corte Suprema de Justicia de la República de Chile
Colombia	Margarita Leonor Cabello Blanco	Magistrada de la Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia
Costa Rica	Zarela Villanueva Monge Presidenta de la Comisión	Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica
España	Clara Martínez De Careaga y García	Magistrada del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial del Reino de España
México	Olga María del Carmen Sánchez Cordero	Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México
Nicaragua	Alba Luz Ramos Vanegas	Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua
Puerto Rico	Liana Fiol Matta	Jueza Presidenta del Tribunal Supremo de Justicia de Puerto Rico

En esta Edición se presentaron dos sustituciones de integrantes de la CPGyAJ. Dichas sustituciones se realizaron bajo las circunstancias siguientes⁸:

1. Con la conclusión del periodo de la Ministra Olga Sánchez Cordero de García Villegas como parte de la Suprema Corte de Justicia México en noviembre de 2015, la Ministra María Mercedes Buongermini Palumbo de Paraguay se integró a la CPGyAJ al haber quedado en la posición octava durante la selección de las integrantes de la CPGyAJ.
2. Con la jubilación de la Jueza Liana Fiol Mata, Presidenta del Tribunal Supremo de Puerto Rico, la Magistrada Norka Natalia Mercado Guzmán de Bolivia ingresó a la CPGyAJ al haber obtenido la novena posición durante la selección de las integrantes de la Comisión.

⁵ Protocolo Iberoamericano de actuación judicial para mejorar el acceso a la justicia de personas y grupos en condición de vulnerabilidad, con énfasis en justicia con enfoque de género, CJI, Chile, 2014. Disponible en Internet: http://migracion.iniciativa2025alc.org/download/I9ALCc_Protocolo_Iberoamericano.pdf

⁶ La CJI está integrada actualmente por 23 países: Andorra, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

⁷ CPGyAJ de la CJI, Normas Internas de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia. Disponible en internet: <http://www.cumbrejudicial.org/normativa-comision-de-genero>

⁸ UNIDAD DE RELACIONES INSTITUCIONALES (URI), Carpeta de trabajo para asistir a la Asamblea Plenaria: Hacia La Consolidación de la Seguridad Jurídica, la Cultura de la Paz y el Desarrollo Social, SCJN, 2016, pág. 22 y 48.

XIX EDICIÓN (2016-2018)		
PAÍS	COMISIONADA	CARGO
Argentina	Elena Inés Highton de Nolasco	Ministra Vicepresidenta de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina
Chile	Andrea Muñoz Sánchez	Ministra de la Corte Suprema de Justicia de la República de Chile
Ecuador	Gladys Edilma Terán Sierra	Jueza Presidenta de la Corte Nacional de Justicia de la República del Ecuador
España	Clara Martínez De Careaga y García	Magistrada del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial del Reino de España
México	Margarita Beatriz Luna Ramos Presidenta de la Comisión	Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México
Nicaragua	Alba Luz Ramos Vanegas <i>Representante de la CPGyAJ ante la Comisión de Coordinación y Seguimiento⁹</i>	Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua
República Dominicana	Esther Elisa Agelán Casasnovas	Jueza de la Suprema Corte de Justicia de República Dominicana

⁹ Respecto de la participación de la Comisionada Alba Luz Ramos Venegas como integrante de la CCS, en representación de la CPGyAJ, es importante señalar lo siguiente para dar cuenta de los términos y alcance de la misma: i) en la primera reunión de la CPGyAJ durante la XIX Edición de la CJI las Comisionadas acordaron su participación como observadora en la CCS, en acatamiento a lo establecido en las mociones extraordinarias presentadas por la CPGyAJ descritas en los numerales 93, 94 y 95 de la Declaración de Asunción-Paraguay de la XVIII Edición de la CJI, de las que se desprende que la CPGyAJ solicitó una representación en todos los organismos permanentes de la CJI; ii) en armonía con lo anterior, en el Acta de Conclusiones de la Primera reunión Preparatoria se aprobó que un/una representante de la CPGyAJ participara en cada uno de los Grupos de Trabajo durante las Rondas de Talleres de la XIX Edición de la CJI a fin de favorecer una perspectiva transversal y; iii) posteriormente, en el marco de la Asamblea Plenaria de la XIX Edición de la CJI se acordó aprobar “la propuesta normativa que presenta la Comisión de Coordinación y Seguimiento en cumplimiento al párrafo 95 de la Declaración de Asunción-Paraguay (...) para quien ostente la presidencia de la Comisión de Género y Acceso a la justicia (sic) u otra integrante de la comisión, se incorpore con plenos derechos a la Comisión de Coordinación y Seguimiento”; iv) en atención a lo anterior, se ajustaron las Normas de Funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana y el Estatuto de la Comisión de Coordinación y Seguimiento para crear el marco normativo que prevé y da fundamento a la participación de una representante de la CPGyAJ, con voz y voto, ante la CCS y; v) en la primera reunión de la CPGyAJ durante la XX Edición de la CJI las Comisionadas acordaron designar como representante ante la CCS a la Magistrada Margarita Leonor Cabello Blanco de la Corte Suprema de Justicia de Colombia para el periodo julio 2018 – junio 2019 y a la Magistrada Presidenta Alba Luz Ramos Vanegas del Poder Judicial de Nicaragua, para el periodo julio 2019 a abril de 2020, sin embargo, derivado de la designación de la Comisionada Margarita Leonor Cabello Blanco a un nuevo cargo en el Gobierno de la República de Colombia que motivó su separación de la función jurisdiccional en mayo de 2019, las Comisionadas determinaron en junio de 2019 designar como representante ante la CCS para el periodo comprendido de junio de 2019 a abril de 2020 a la Magistrada Presidenta Alba Luz Ramos Vanegas, cargo que desempeña actualmente.

XX EDICIÓN (ACTUAL) (2018-2020) ¹⁰		
PAÍS	COMISIONADA	CARGO
Argentina	Elena Inés Highton de Nolasco	Ministra Vicepresidenta de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina
Chile	Andrea Muñoz Sánchez	Ministra de la Corte Suprema de Justicia de la República de Chile
España	Clara Martínez De Careaga y García	Magistrada del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial del Reino de España
México	Norma Lucía Piña Hernández Presidenta de la Comisión	Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México
Nicaragua	Alba Luz Ramos Vanegas <i>Representante de la CPGyAJ ante la Comisión de Coordinación y Seguimiento</i>	Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua
Puerto Rico	Maite D. Oronoz Rodríguez	Jueza Presidenta del Tribunal Supremo de Justicia de Puerto Rico

La Comisión se reúne de manera ordinaria con periodicidad anual y de manera extraordinaria las veces que sea necesario, previo acuerdo de la mayoría de sus integrantes. A lo largo de sus tres Ediciones, durante el periodo comprendido de 2014 a febrero de 2020, han tenido lugar 11 Reuniones de Comisionadas de la CPGyAJ¹¹ para el desahogo de sus trabajos:

XVIII EDICIÓN				
REUNIÓN	TIPO	FECHA	SEDE	MODALIDAD
I	Ordinaria	11 y 12 de noviembre de 2014	San José, Costa Rica	Presencial
II	Ordinaria	27 al 29 de mayo de 2015	Bogotá, Colombia	Presencial
III	Ordinaria	15 de octubre de 2015	Ciudad de México, México	Presencial
XIX EDICIÓN				
I	Ordinaria	14 y 15 de junio de 2016	Ciudad de México, México	Presencial
II	Ordinaria	26 de noviembre de 2016	Ciudad de México, México	Presencial
III	Ordinaria	23 al 25 de agosto de 2017	Santiago, Chile	Presencial
XX EDICIÓN				
I	Ordinaria	6 de julio de 2018	--	Virtual
II	Ordinaria	28 de agosto de 2018	Ciudad de México, México	Presencial
III	Ordinaria	11 de junio de 2019	--	Virtual
IV	Ordinaria	1° de octubre de 2019	Lima, Perú	Presencial
V	Ordinaria	20 de febrero de 2020	Ciudad de México, México	Presencial

Además, a partir de la XIX Edición para apoyar los trabajos de la CPGyAJ se han realizado 13 Reuniones de Secretarías Técnicas de dicha Comisión, de las cuales fueron realizadas 2 como parte de los trabajos de la XIX Edición y 11 en el marco de la XX Edición.

¹⁰ Durante la Asamblea Plenaria de la XIX Edición se eligieron para integrar a la CPGyAJ para la XX Edición a las siguientes 7 representantes de los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana: Argentina, Chile Colombia, España, México, Nicaragua y Puerto Rico. Sin embargo, a finales de mayo del año 2019, la Comisionada Margarita Leonor Cabello Blanco dejó de integrar la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, con motivo de su nuevo encargo en el Gobierno de la República de Colombia que la separó de la función jurisdiccional que desempeñaba como Magistrada de la Corte Suprema de Justicia de dicho país.

¹¹ Las actas de las Reuniones de Trabajo de las Comisionadas de la CPGyAJ se encuentran disponibles en internet en: <http://www.cumbrejudicial.org/reuniones-de-trabajo>

Marco Normativo

De acuerdo con sus Normas Internas¹² la CPGyAJ tiene como objetivos generales:

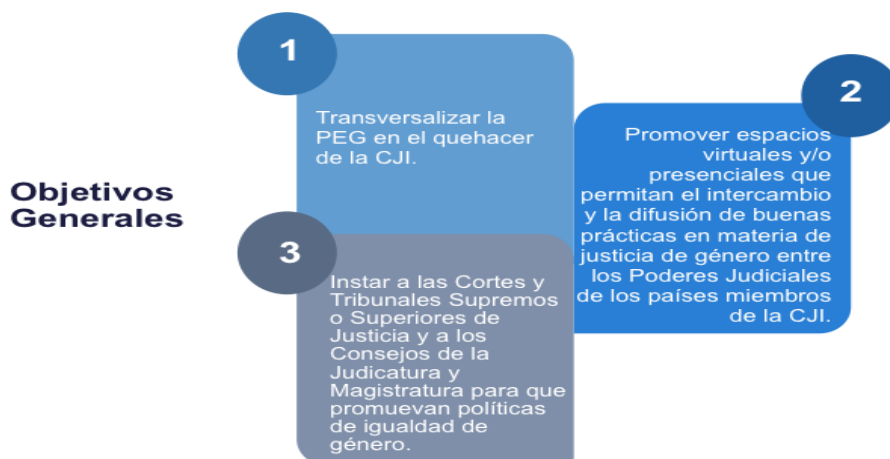


Ilustración 1 Objetivos Generales de la CPGyAJ de la CJI. **Fuente:** Normas Internas de la CPGyAJ. Elaboración propia.

Para su efectivo funcionamiento y el ejercicio de las atribuciones que le han sido conferidas para el cumplimiento de sus objetivos, la CPGyAJ cuenta con la normatividad siguiente:

- Normas Internas de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia.
- Normas de Funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana (aplicable a la CPGyAJ).
- Documento Operativo de la Cumbre Judicial Iberoamericana (aplicable a la CPGyAJ).
- Estatuto de la Comisión de Coordinación y Seguimiento (aplicable a la CPGyAJ).

Asimismo, para cumplir con sus objetivos generales cuenta con las funciones siguientes:



Ilustración 2 Funciones de la CPGyAJ de la CJI. **Fuente:** Normas Internas de la CPGyAJ. Elaboración propia.

¹² CPGyAJ de la CJI, Normas Internas de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia. Disponible en internet: <http://www.cumbrejudicial.org/normativa-comision-de-genero>

METODOLOGÍA

Preguntas Claves

¿Por qué planificar?

En primer lugar, porque se convierte en una herramienta que facilita el logro de objetivos. En segundo lugar, porque permite administrar un proceso, proporcionando un esquema sobre lo que se está haciendo y a dónde se quiere llegar. Y finalmente, porque la importancia de planificar estriba en que se traduce en¹³

“la mejor forma de cómo hacer las cosas, cuándo, con qué recursos, con quiénes, en qué lapso, con qué resultados. Implica la priorización de las actividades cuyos resultados sean más factibles de conseguir y que tengan un mayor impacto sobre el problema a resolver”.

Una planeación debe de partir de la premisa de que las instituciones y organizaciones son dinámicas y están en permanente cambio. Por ello, la planificación es también un proceso dinámico que se puede ir modificando en la medida en que cambia la realidad que se quiere transformar. Constituye un error suponer que no se pueden introducir modificaciones en un plan una vez concluido el proceso de planificación.¹⁴

¿Por qué planificar estratégicamente?

Lo segundo que se debe de comprender es la necesidad de abandonar la planeación tradicional y emprender planeaciones estratégicas. La planeación tradicional parte de que todos los actores involucrados poseen las mismas características, y si bien es cierto, los Poderes Judiciales integrantes de la CPGyAJ, y en general los Poderes Judiciales integrantes de la CJI, comparten ciertas características, la planeación no puede partir de que son homogéneos e ignorar las diferencias, hacer esto puede llevar a adoptar acciones que no resultan eficaces ni producen los resultados esperados. Además, las planificaciones tradicionales no hacen distinción entre las personas destinatarias de las acciones (usuarias o beneficiarias), ni toman en cuenta los diversos factores que pueden atravesar las realidades de las personas y organizaciones, es decir, no incorporan la perspectiva de género.¹⁵

Por otra parte, la planeación estratégica también identificada como la planeación a futuro o a largo plazo, permite analizar con detalle a una organización y situarla en términos de su ambiente, esto es, determinar la visión, misión, valores, objetivos, estrategias, metas, así como las funciones y actividades que se requieren para lograr los fines y propósitos deseados.¹⁶

¹³ Véase. Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para los Países los Andinos. Comisión Interamericana de Mujeres, Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI), 2010, p. 7. Disponible en Internet: [https://www.oas.org/es/cim/docs/LabourAndean-Report\[SP\].pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/LabourAndean-Report[SP].pdf)

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Ibidem.*, p. 9.

¹⁶ Cfr. GARCÍA, López, Teresa y CANO, Flores, Milagros. (s/f). “El FODA: Una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación en las organizaciones”, s/d, p. 85. Disponible en Internet: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/foda1999-2000.pdf>

La Planeación Estratégica de la CPGyAJ, por lo tanto, debe responder al menos a las siguientes preguntas:

- ¿En qué situación se encuentra la CPGyAJ en este momento?
- ¿Hacia dónde se dirige la CPGyAJ actualmente?
- ¿En qué situación pretende estar la Comisión dentro de uno, tres o cinco años?
- ¿Cómo se logrará esto?



Ilustración 3 Pasos para la Planeación Estratégica. **Fuente.** El FODA: Una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación en las organizaciones.

La Planeación Estratégica que se engarza con el Plan de Trabajo Quinquenal buscan, además, una gestión estratégica, puesto que cada actividad se engancha con niveles superiores de planeación. Por ello, la planeación estratégica es una herramienta que permite apoyar la toma de decisiones de la CPGyAJ en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en su trabajo. Es decir, para llegar a ser la Comisión que se desea ser debe de tener claridad en qué se debe hacer, cómo, quién y con quiénes, en cuánto tiempo y con cuáles resultados esperados.

¿Para qué incorporar la Perspectiva de Género?

La Planeación Estratégica con Perspectiva de Género (PPEG) aparece a finales de la década de los ochentas, en Inglaterra, con base en el trabajo de la antropóloga Caroline Moser, quien con otra profesional, Caren Levy, inicia un curso con ese nombre en la Universidad de Londres (DPU, University College London).¹⁷

¹⁷ FORT, Amelia, Obstáculos actuales para la planificación con perspectiva de género en las Instituciones de los diversos sectores, en MUÑOZ, Ana Lucía y WARTENBERG, Lucy (comp.), "Planeación con perspectiva de género", Universidad Externado de Colombia, 1ª ed. 1995, Bogotá, Colombia, p. 156, ISBN 958-616-219-2. Disponible en Internet: <http://www.bdigital.unal.edu.co/45757/1/9586162192.pdf>

La PPEG tiene una racionalidad al observar que, en cualquier realidad social, para distintas tareas, responsabilidades y condiciones de reproducción social de los géneros, existen diferentes necesidades para cada una de ellas. Siendo ésta una lógica que permea casi toda organización social conocida es posible argumentar que la metodología de PPEG es aplicable a cualquier realidad, más aún, teniendo en cuenta que su contenido concreto lo ponen las condiciones específicas de cada contexto. Es precisamente por las diferencias de cada contexto que la práctica de la PPEG se ha ido enriqueciendo con los sucesivos intentos y experiencias de introducirla en instituciones de África, América Latina, Europa, y Asia.¹⁸

La Planificación Estratégica con Perspectiva de Género

- Reconoce la desigualdad y se plantea actividades y acciones que permitan satisfacer las necesidades prácticas, pero también las necesidades estratégicas de las mujeres.
- Distingue diferencias específicas entre las mujeres provenientes de sus características socioeconómicas, demográficas, culturales, raciales, etc.
- Parte de las diferencias y de las necesidades de los hombres y de las mujeres, buscando la igualdad entre ambos sexos, haciéndose cargo de las relaciones de subordinación de las mujeres.
- Busca equiparar las desigualdades procurando aminorar las brechas entre unos y otras en las distintas esferas.
- Reconoce las diferencias en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.

Ilustración 4 La Planificación Estratégica con Perspectiva de Género. **Fuente.** Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género para los Países del Cono Sur.

La integración de la PEG significa tomar en cuenta tanto las diferencias como las desigualdades entre las mujeres y los hombres en la planificación, la implementación y la evaluación. Tener en cuenta las desigualdades y diseñar acciones para reducirlas debe contribuir a lograr una mayor igualdad social. La experiencia ha demostrado que los cambios sostenibles no se realizan mediante actividades centradas solo en las mujeres ni solo en los hombres.¹⁹

Criterios para recopilar y generar información

El 20 de febrero del presente año durante la Quinta Reunión de las Comisionadas de la CPGyAJ, Edición XX de la CJI, se trabajó —mediante la metodología “Lluvia de ideas”²⁰— en la conceptualización de la Visión de la CPGyAJ; así como en la Misión y Objetivo General de la Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025, con los resultados siguientes:

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ SCHUELLER J., Caro D., M., Ramsey, W., Voet, Manual de integración de género en programas de salud Reproductiva y VIH, IGWG, 2005 en Plan Estratégico de Transversalización Perspectiva de Género en Salud 2014-2018, en el marco del Plan de Salud de Centroamérica y República Dominicana, Comisión Técnica de Género en Salud, enero-junio, 2014.

²⁰ La lluvia de ideas o “brainstorming” es una técnica no estructurada para grupos de trabajo. Comúnmente, se utiliza el Brainstorming cuando se necesitan ideas para la generación de nuevos productos (o para la mejora de productos existentes); en la gestión de procesos y proyectos; y en la interacción de equipos, fomentando el intercambio de información y opiniones. VARELA, Kilian, Ana Paula (2015). *Adopción de Métodos, Técnicas y Herramientas para la Innovación: Framework en función de casos reales*, (Tesis para obtener el título de Doctor), Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona, p. 99. Disponible en Internet: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/385626/tapvk1del.pdf?sequence=1>

VISIÓN

La Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia es el órgano experto de la Cumbre Judicial Iberoamericana que transversaliza la perspectiva de género, la igualdad y no discriminación al interior y en el quehacer de la Cumbre y de los Poderes Judiciales en Iberoamérica; cuenta con estrategias, mecanismos de coordinación y cooperación, herramientas, productos, buenas prácticas y acciones que logran incidir en el cambio cultural a fin de garantizar el respeto y ejercicio de los derechos humanos, particularmente de mujeres, niñas y adolescentes en la región.

MISIÓN

La [Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025](#) buscan ordenar, fortalecer, institucionalizar, priorizar estratégicamente y consolidar el trabajo de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia como órgano experto en la transversalización de la perspectiva de género, la igualdad y no discriminación, atendiendo las dinámicas y coyunturas del quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y los Poderes Judiciales de Iberoamérica, así como con otros actores relevantes en el ámbito regional.

OBJETIVO GENERAL

Establecer mediante una [Planeación Estratégica y un Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025](#), estrategias comunes, criterios orientadores, objetivos, ejes temáticos, líneas de acción, acciones a corto, medio y largo plazo, y mecanismos de evaluación a seguir por la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana para avanzar sosteniblemente en la transversalización de la perspectiva de género, la igualdad y no discriminación al interior y en el quehacer de la Cumbre y de los Poderes Judiciales en Iberoamérica; en total respeto a la independencia y autonomía de dichos Poderes Judiciales.

Asimismo, se solicitó mayor información sobre las Unidades u Oficinas Especializadas en Género de los Poderes Judiciales que integran la CPGyAJ a través de un instrumento denominado *Requerimiento de Información complementaria para la elaboración del Diagnóstico del estado de la acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia en la Cumbre Judicial Iberoamericana*²¹.

Dicha información se solicitó el 20 de febrero de 2020, a fin de recibir las respuestas a más tardar el 28 de febrero de mismo año. Los Poderes Judiciales que proporcionaron la información solicitada son:

País ²²	SI
Argentina	X
Chile	X
México	X
Nicaragua	X
Puerto Rico	X

Aunque la herramienta fue pensada para la elaboración del documento denominado *Diagnóstico del estado de acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, fue analizada y utilizada en la elaboración del documento denominado *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar las perspectivas de género, igualdad y no discriminación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, específicamente el apartado de las Estrategias. Sin embargo, se estimó que, la información contenida en el instrumento en comento sobre los logros y retos que

²¹ Véase. Anexo I.

²² No se obtuvo información de España respecto a esta solicitud.

enfrentan las Unidades u Oficinas Especializadas en Género de los Poderes Judiciales integrantes de la CPGyAJ (preguntas 12 y 13), son importantes para la valoración de fuerzas y debilidades que tienen para adoptar e implementar las acciones de la Comisión. Es importante precisar que, tratándose de los Poderes Judiciales que integran la CPGyAJ, no todos se apoyan en los trabajos que realizan las Unidades u Oficinas Especializadas en Género; por ejemplo, México se apoya en el trabajo de la Dirección General de Relaciones Institucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Asimismo, mediante solicitud complementaria, el 1 de abril se solicitó nuevamente información a los Poderes Judiciales integrantes de la CPGyAJ, con fecha de entrega para el 23 de abril de 2020, a fin de identificar las *Fuerzas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas* (FODA) de la CPGyAJ para llevar a cabo sus objetivos y funciones; así como, información sobre las *Fuerzas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas* de sus Unidades u Oficinas Especializadas en Género.²³ Los Poderes Judiciales que proporcionaron la información solicitada son:

País ²⁴	SI
Argentina	X
Chile	X
México	X
Nicaragua	X
Puerto Rico	X
España	X

A fin de garantizar un enfoque de acción participativa²⁵, se realizaron entrevistas semi estructuradas²⁶, que se nutrieron a través de la interacción directa con las Secretarías Técnicas²⁷, para la recolección de información que permitiera la elaboración de la [Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025](#). El uso de este tipo de entrevistas permitió:

- Generar un diálogo entre la persona entrevistada, así como profundizar en temáticas conforme se desarrolló la entrevista.
- Recabar información general, particular o detallada, incluso opiniones personales, sobre lo qué es, en dónde esta, a dónde va, qué se quiere ser y cómo lograrlo en referencia a la CPGyAJ

La información recabada permitió identificar o elaborar:

- Misión de la Comisión (se tiene misión de la Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025).
- Principios o valores de la Comisión.
- Los objetivos específicos del Planeación Estratégica y un Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025 (se cuenta con el objetivo general).
- Las estrategias.
- Las metas.
- Las acciones.

²³ Véase. Anexo II.

²⁴ No se obtuvo información de España respecto a esta solicitud.

²⁵ Método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basado en un análisis crítico con la participación activa de los grupos implicados. Véase. PEREZ, Serrano, Gloria, *Diseño de Proyectos Sociales. Aplicaciones prácticas para su aplicación, gestión y evaluación*, Narcea, S. A., de Ediciones, Madrid, España, 2016, p. 190.

²⁶ Véase. Anexo III.

²⁷ No se pudo realizar la entrevista con la Secretaria Técnica de España porque no se obtuvo respuesta dicha solicitud.

El 9 de julio de 2020 se realizó una reunión virtual con las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes y la Secretaría Técnica de la CPGyAJ a fin de analizar las propuestas, en calidad de borrador, de la Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo. En dicha reunión se definieron temas que impactaron a la Misión, Visión, Valores y Principios de la CPGyAJ en su Planeación Estratégica; así como, se perfeccionaron algunas de las acciones del Plan de Trabajo.

Asimismo, se consideró elemental dejar constancia de los procesos de formulación de ambas herramientas, mismas que se encuentran en los Anexos: I. Formulación de la Planeación Estratégica y II. Formulación de las Acciones del Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025, en este documento.

Es importante dimensionar que, la Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025 forman parte de una serie de productos que buscan asegurar la consistencia y el fortalecimiento del trabajo y los productos de CPGyAJ para cumplir con sus objetivos generales.



Ilustración 5 Herramientas para el trabajo de la CPGyAJ. **Fuente.** Elaboración propia.

Por último, es primordial señalar que para la elaboración de la Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025 y la aplicación de la metodología fue indispensable y muy valioso el acompañamiento permanente por parte de la CPGyAJ, a través de su Presidencia y Secretaría Técnica, así como todas las facilidades e información que otorgaron las Comisionadas y sus Secretarías Técnicas para acceder a la información necesaria.

Planeación Estratégica de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana

Cuestiones Previas

La Planeación Estratégica busca analizar la situación de la CPGyAJ, a fin de que sus integrantes actuales y futuras puedan decidir con información adecuada sobre la dirección que deberán tomar las acciones para transformar a la Comisión y utilizar eficazmente los recursos, seleccionando entre determinadas alternativas la más adecuada.

Una Planeación Estratégica permite²⁸:

- Establecer el orden de importancia de los objetivos, de acuerdo con los recursos de los que se dispone.
- Prever las variables que pueden intervenir para anticipar las condiciones futuras
- Escoger de entre las acciones alternativas las que sean más convenientes para los objetivos en base a la situación actual y a la prevista para el futuro.
- Decidir el orden de las acciones en el tiempo y su orden.
- Seleccionar los recursos, de entre los que están disponibles, en función de las acciones en cada momento.
- Prever plazos en la consecución de objetivos.
- Presupuestar costes.
- Asignar tareas y responsabilidades para la ejecución.
- Establecer un sistema de control, seguimiento y evaluación de las acciones y la consecución de objetivos.

Por ello, cualquier proceso de Planeación Estratégica en una organización podría representarse como una especie de recorrido con los siguientes elementos comunes²⁹:

1. Una situación inicial que se desea transformar, caracterizada habitualmente por la existencia de una serie de problemas (necesidades, carencias o demandas de las personas o grupos de personas a quienes se quiere beneficiar, debilidades internas de la organización, etc.) que se pretenden resolver y cuyas causas de toda índole deben ser analizadas en profundidad.
2. La existencia de personas o grupos de personas que se van a ver afectadas -de manera positiva o negativa- por la transformación de la realidad.
3. La existencia de una organización con un interés real por modificar esa situación de partida y que se responsabilizan de impulsar los cambios.
4. La definición de un escenario de mejora deseado para el futuro, a través del establecimiento de una serie de objetivos y metas relacionados entre sí y desplegados en distintos niveles, desde los objetivos más generales o de carácter estratégico hasta los productos que se entregarán con las intervenciones propuestas.
5. La existencia de una dotación de recursos (humanos, materiales e inmateriales, técnicos, de información, financieros, etc.) disponibles para lograr los objetivos prefijados.

²⁸ Cfr. Interarts. 2012. *Guía de Planificación Estratégica*, s/d, pp. 2 y 3. Disponible en Internet:

<https://www.interarts.net/descargas/Gu%C3%ADa%20de%20planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica.pdf>

²⁹ Luis Cámara (coordinador). 2005. *Planificación Estratégica. Guía para entidades sin ánimo de lucro que prestan servicios de inserción sociolaboral*, CIDEAL-Fundación Asistencia Técnica para el Desarrollo (ATD), Primera Edición 2015, pp. 60 y 61.

6. Un proceso racional de análisis de posibilidades de acción, de establecimiento de prioridades (dado que los medios de los que se disponen son siempre insuficientes para abordar todas las transformaciones necesarias o deseadas) y de selección de la estrategia o estrategias más adecuadas para lograr esos objetivos.
7. El diseño de un Plan de Trabajo para llegar a la situación deseada en un determinado plazo, incluyendo la asignación de responsabilidades entre las distintas instancias para la ejecución de ese plan de trabajo y la cuantificación de los recursos necesarios a través de un presupuesto.
8. La ejecución del Plan de Trabajo y su continuo seguimiento y revisión, con el fin de detectar posibles desviaciones respecto a lo inicialmente planificado y tomar las medidas correctoras o de reorientación que se estimen oportunas.
9. La evaluación de los resultados obtenidos en los distintos niveles y la extracción de información y aprendizaje que pueda servir como insumo para futuros procesos de planeación.

Por ello, una gestión adecuada de una Planeación Estratégica comprende un proceso cíclico y sistemático de análisis de la situación que se desea modificar, fijación de objetivos y selección de estrategias, ejecución de las mismas, detección de desviaciones con relación a lo programado, -tomando las medidas correctoras necesarias- y de evaluación de los resultados de la estrategia de intervención con el fin de extraer enseñanzas que permitan ser integradas en la toma de decisiones sobre futuras programaciones. Este ciclo de la gestión ha adquirido diversas denominaciones, dentro de los sistemas de gestión de la calidad se habla con frecuencia del ciclo de mejora continua, ciclo de Shewart, ciclo de Deming o ciclo PDCA (correspondiente a las siglas en inglés de Plan, Do, Check, Act), representado por el siguiente esquema³⁰:

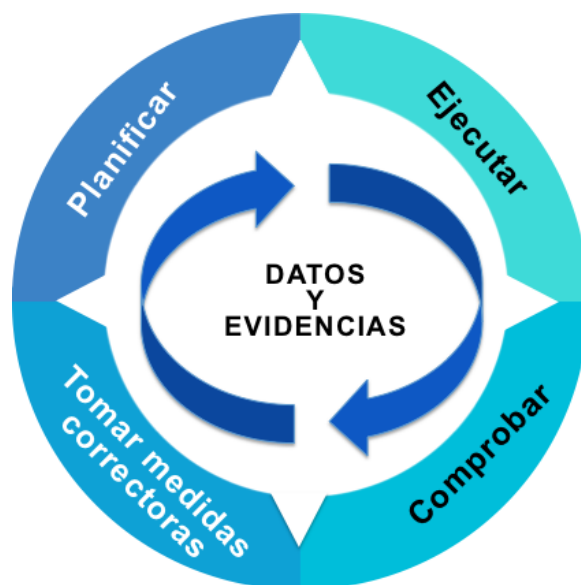


Ilustración 6 El Ciclo de Mejora Continua en la planeación estratégica.
Fuente. Planificación Estratégica. Elaboración propia.

³⁰ *Idem.*

La Planeación Estratégica busca ser una herramienta que utilice la Comisión para el diagnóstico, el análisis, la reflexión, evaluación y la toma de decisiones, sobre sus objetivos y el enfoque de sus actividades futuras, para adaptarse a los cambios y las demandas del entorno de acuerdo con su razón de ser.

Análisis Estratégico

Para responder en dónde se encuentra la CPGyAJ es necesario revisar los resultados del *Diagnóstico del estado de acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, en adelante, Diagnóstico. Asimismo, se requiere conocer el análisis de la Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, en adelante FODA o DAFO, del apartado de Estrategias de Fortalecimiento contenido en los *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar las perspectivas de género, igualdad y no discriminación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*.³¹

Resultados del Diagnóstico

El primer paso es conocer el *Diagnóstico del estado de acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana* establece que la creación de la Comisión constituyó, en sí misma, una buena práctica en la materia por parte del CJI.³² Las razones son las siguientes:

RECONOCIMIENTO DE LAS BRECHAS DE GÉNERO	INTERVENCIÓN URGENTE DE LA CJI	COMPROMISO PÚBLICO Y POLÍTICO DE LA CJI	NECESIDAD DE UNA INSTANCIA ESPECIALIZADA	CPGYAJ "HIJO DE LA CUMBRE"
La CJI reconoce que las brechas de género limitan e, inclusive, pueden anular el ejercicio pleno del derecho a la igualdad y la no discriminación en dos ámbitos judiciales de la región: primero, en la integración, funcionamiento, regulación y toma de decisiones tanto en la CJI como en los Poderes Judiciales de Iberoamérica y; segundo, en las resoluciones y decisiones judiciales para la impartición de justicia.	Se requiere intervención urgente de la CJI como instancia internacional con capacidad para incidir en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de acciones, programas y políticas judiciales eficaces para la institucionalización de la PEG indispensable para avanzar en materia de igualdad sustantiva en el ámbito judicial.	La CJI asume un compromiso público y político colocando en la agenda política de forma prioritaria la tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación e identifica la incorporación y transversalización de la PEG como elemento indispensable para avanzar en ese ámbito.	La CJI reconoce la necesidad de contar con una instancia cuyo papel es impulsar el cierre de las brechas identificadas. Que dé asesoría experta en materia de género aplicada a los distintos ámbitos que conforman la competencia judicial tanto a las estructuras permanentes, Comisiones y Grupos de Trabajo de la CJI como a los Poderes Judiciales de Iberoamérica.	La CJI asume que la instancia especializada debe tener un nivel, estructura y facultades que dé certeza sobre su capacidad técnica y posibilite su incidencia a nivel político. Por ello, se otorga a dicha instancia el más alto nivel existente para las estructuras estables creadas por la CJI: "Hijo de Cumbre". Se constituye como un organismo autónomo, con identidad y objetivos propios que le posibilitan materialmente para cumplir con su objeto constitutivo.

Ilustración 7 La creación de la CPGyAJ de la CJI como buena práctica. **Fuente.** Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar las perspectivas de género, igualdad y no discriminación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

³¹ *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar las perspectivas de género, igualdad y no discriminación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, Cumbre Judicial Iberoamericana, Comisión Permanente de Género y Acceso de la Justicia, EUROSociAL+, p. 30. (Documento pendiente de publicación).

³² *Diagnóstico del estado de acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, Cumbre Judicial Iberoamericana, Comisión Permanente de Género y Acceso de la Justicia, EUROSociAL+, p. 106. (Documento pendiente de publicación).

Desde su creación, en el 2014, la Comisión ha generado en total 43 acciones, productos e iniciativas. De los cuales, 13 productos corresponden a la Edición XVIII (30%); 17 productos a la Edición XIX (40%); y, 13 productos a la Edición XX (30%).



Ilustración 8 Productos de la CPGyAJ desde su creación. **Fuente.** Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar las perspectivas de género, igualdad y no discriminación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana

De acuerdo con el Diagnóstico, el análisis de las acciones, productos e iniciativas impulsadas por la CPGyAJ, a través de sus Ediciones XVIII, XIX y XX, permitió identificar que su alcance e incidencia ha sido limitado por las cuestiones medulares siguientes:

1. Se han diseñado y, en algunos casos, implementado acciones y productos que pueden tener considerable incidencia para la vigencia del derecho a la igualdad. Sin embargo, de la información disponible no fue posible advertir que en su conjunto atiendan a una estrategia o política judicial integral que potencie su alcance. La falta de articulación, en términos generales, de las acciones y productos en función de objetivos claros establecidos para el corto, mediano y largo plazo limitan su impacto.

2. Se han diseñado acciones, productos e iniciativas idóneas para avanzar en la institucionalización de la PEG y la tutela del derecho a la igualdad, sin embargo, en varios casos se encuentra pendiente su implementación. Esto, evidencia que en los procesos de planificación no se incluyen etapas indispensables para el debido desarrollo de políticas judiciales.

La falta de impulso de las acciones y productos pone en riesgo la pertinencia del momento de su implementación, considerando que el diseño atendió a un contexto específico y que éste puede transformarse con el tiempo, particularmente, para el caso de los productos orientados a los Poderes Judiciales de países de Iberoamérica, con dinámicas y coyunturas sociales y políticas de múltiples complejidades.

3. Se advirtió la ausencia de indicadores de proceso y resultado que permitan dar certeza sobre el estado que guarda el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género a implementarse en la estructura organizacional y de funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana y la Política de Igualdad de Género a implementar en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana, como instrumentos normativos rectores que establecen los objetivos a cumplir mediante la formulación e implementación de acciones, productos e iniciativas.

Ante este escenario, el establecimiento de un Plan de Trabajo Quinquenal es idóneo para incorporar acciones orientadas a atender las debilidades detectadas respecto de las acciones y/o productos impulsados por la CPGyAJ, entre éstas, la definición de indicadores de proceso y resultado.

4. En el caso de aquellos productos o iniciativas que están en fase de implementación se carece, en términos generales, de mecanismos de seguimiento y evaluación que posibiliten, en un primer momento, dar cuenta de los avances y, posteriormente, dar certeza sobre el cumplimiento de su objeto. Esta debilidad debe analizarse a la luz de la ausencia de indicadores, en tanto que están directamente vinculadas.

El indebido monitoreo y control de las acciones, programas y políticas que buscan la institucionalización de la PEG sumado a la ausencia de indicadores y la diversidad de acciones que, en términos generales, carecen de articulación dificulta acceder a un conocimiento de los avances y la afectividad de las acciones, productos e iniciativas impulsadas. En razón de lo anterior, cobran particular relevancia los mecanismos de seguimiento y evaluación que se establecen en el documento denominado Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar la Perspectiva de Género, la igualdad y no discriminación de la CPGyAJ.

Ilustración 9. Cuestiones medulares que limitan el alcance e incidencia de los Productos de la CPGyAJ. **Fuente.** Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar las perspectivas de género, igualdad y no discriminación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Matriz FODA o DAFO

El uso de la herramienta de análisis de la Matriz FODA o DAFO tiene por objeto generar un diagnóstico útil para detectar problemas internos y externos, y establecer estrategias de fortalecimiento para la Comisión; asimismo, permite contar con un mayor conocimiento acerca de las características de la CPGyAJ.

Para tener una mejor comprensión de la Matriz FODA o DAFO es importante considerar que conlleva dos tipos de análisis bajo los siguientes criterios:

- **ANÁLISIS INTERNO.** Las **Fortalezas** y **Debilidades** son factores internos que se refieren al funcionamiento de la CPGyAJ y sus productos. Se enfoca en las acciones, integrantes y factores que intervienen para facilitar el logro de los objetivos de la CPGyAJ, y en las limitaciones que impiden el alcance de las metas de una manera eficiente y efectiva. En el primer caso se está hablando de las fortalezas y en el segundo de las debilidades.
- **ANÁLISIS EXTERNO.** Las **Oportunidades** y **Amenazas** son factores externos sobre los cuáles la CPGyAJ no tiene control alguno. Se analizan las condiciones o circunstancias ventajosas del entorno de la CPGyAJ que la pueden beneficiar; identificadas como las oportunidades; así como las tendencias del contexto que en cualquier momento pueden ser perjudiciales y que constituyen las amenazas.

De la combinación de fortalezas con oportunidades surgen las **potencialidades**, las cuales señalan las líneas de acción más prometedoras para la Comisión. Las **limitaciones**, determinadas por una combinación de debilidades y amenazas, colocan una seria advertencia. Mientras que los **riesgos** (combinación de fortalezas y amenazas) y los **desafíos** (combinación de debilidades y oportunidades), determinados por su correspondiente combinación de factores, exigen una cuidadosa consideración a la hora de marcar el rumbo que la CPGyAJ deberá asumir hacia el futuro deseable.

Externo Interno	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	Potencialidades	Riesgos
DEBILIDADES	Desafíos	Limitaciones

Ilustración 10. Combinación de variables del FODA para identificar Potencialidades, Limitaciones, Riesgos y Desafíos.
Fuente. Manual de Planificación Estratégica.

A continuación, se presenta la matriz de FODA o DAFO de la CPGyAJ realizada con la información proporcionada por las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes, quedando de la siguiente forma:

		POSITIVOS	NEGATIVOS
INTERNOS	FORTALEZAS	→ Estructura permanente de la Cumbre Judicial que transversaliza la PEG al interior y en los Poderes Judiciales. Se constituye como un foro adecuado para influenciar un cambio cultural. (3) → Afianzamiento progresivo de la Comisión en el marco institucional de la Cumbre. (2) → Participación de pleno derecho en Comisión Permanente a partir de 2018 y participación en Grupos de Trabajo desde 2014. (3) → Apoyo con recursos propios del Poder Judicial que tiene la Presidencia de la Comisión para su funcionamiento; asimismo, las Poderes Judiciales que representan las Comisionadas integrantes aportan los recursos que se requieren para el desarrollo de las acciones. (1) → Experiencia, trayectoria y capacidad de las Comisionadas que han formado y forman parte actualmente de la Comisión, facilitando el posicionamiento político de los temas que promueve la Comisión. (2) → Conocimiento técnico, experiencia y compromiso de las Secretarías Técnicas para desarrollar las actividades. (2) → Concientización de quienes conforman la Comisión respecto de la brecha de género en los Poderes Judiciales y la resiliencia para proponer medidas que la combatan. (1) → Desarrollo de productos con enfoque regional para incorporar la PEG en los Poderes Judiciales de la región. Así como, desarrollo de planes de acción de corto plazo con resultados y productos. (3) → Incorporación de estándares internacionales en materia de igualdad, no discriminación, y protección de los derechos de las mujeres. (2) → Disponibilidad de los países integrantes para compartir y poner en común los avances y logros alcanzados en sus propios Poderes Judiciales, para modelar instrumentos que sean útiles a nivel regional. (1) → Flexibilidad para compaginar plazos y estrategias de trabajo entre las integrantes de la Comisión. (1) → Compromiso, respeto, empatía y sinergia entre las Comisionadas y las Secretarías Técnicas para realizar el trabajo colectivo. Espíritu colaborativo y solidario entre sus integrantes. (1) → Vinculación con otros organismos internacionales o programas de cooperación para el desarrollo de actividades (ONU Mujeres, EUROsociAL+). (3) → Diversidad en las aportaciones. Al proceder las Comisionadas y Secretarías Técnicas de países con diferentes situaciones, problemas y prioridades, se enriquecen el diálogo y las aportaciones, así como las soluciones ofrecidas a los distintos problemas. (1)	→ Falta de continuidad de los productos desarrollados por el cambio en la integración de la Comisión. No hay un traspaso planificado del trabajo de la Comisión. (3) → Ausencia de memoria o informe histórico que dé cuenta de las actividades de la CPGyAJ. Lo que dificulta identificar retos y avances de las integraciones anteriores. (3) → Dispersión de los temas, por exceso de actividades, falta de focalización en objetivos concretos medibles y un adecuado diagnóstico de las capacidades de trabajo, en términos de tiempo de los países integrantes de la Comisión. (2) → Poco tiempo para profundizar e implementar acciones y productos, por el tiempo de aprendizaje que conlleva cada cambio de integración de la Comisión. (3) → Cambios de prioridades en cada Edición. No existe planificación a mediano o largo plazo derivado de que se adoptan planes de acción diferentes en cada Edición. (3) → Ausencia de afianzamiento del trabajo de la Comisión para transversalizar la PEG al interior de la CJI, por momentos limitado a los derechos de las mujeres, no se amplían a otras personas, grupos o colectivos. (3) → Excesiva carga de trabajo a los países integrantes lo cual, sumado al trabajo interno en los países, dificulta la mantención de una continuidad temporal de la dedicación al trabajo en la Comisión. (2) → Falta de estrategias de difusión de los productos desarrollados por la Comisión al interior de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI. (2) → Escasez de recursos tecnológicos y económicos. (2) → Ausencia de evaluación y seguimiento en la implementación de los productos generado por parte de los otros países miembros de la CJI que no son parte de la Comisión. Se han elaborado muchos productos de excelente calidad que no consta estén siendo aplicados. Lo que no permite la actualización de los productos. (3) → Falta de apego a los plazos señalados para el envío de avances de determinadas actividades lo cual dificulta su correcto seguimiento. Necesidad de mejorar los canales de comunicación entre las integrantes. (1) → Ausencia de capacidad en el manejo de un enfoque multidisciplinario para la incorporación de la PEG mas allá del aspecto jurídico. (2) → Conformación de la Comisión exclusivamente por mujeres, aunque necesaria en un principio, puede suponer una cierta exclusión o separación. (1) → Falta de redes con organismos de género de otras organizaciones internacionales, a fin de transversalizar y compartir buenas prácticas. (2)
	POSITIVOS		NEGATIVOS

OPORTUNIDADES		AMENAZAS		
EXTERNOS	→ Apoyo político a la Comisión, por parte de las autoridades de la CJI, para elaborar el plan de trabajo quinquenal que asegure el desarrollo e implementación de acciones de corto, mediano y largo plazo para cumplir con los objetivos de la Comisión. Continuidad de la presencia del liderazgo de las mujeres en la Secretaría Permanente de la CJI. (3)	→ Ausencia del cumplimiento del principio de paridad en la conformación de las autoridades de la CJI; la cual es marcadamente masculina. Se mantiene la discriminación y la desigualdad en la toma de decisiones. (3)		
	→ Reconocimiento formal a la Comisión y mayor relevancia de los temas de género en la región. (2)	→ Resistencia cultural para el avance de los temas de género (p.e. acoso sexual) al interior de la CJI y en los Poderes Judiciales. (3)		
	→ Reelección o sustitución escalonada de un número de Comisionadas integrantes a fin de dar continuidad al desarrollo, implementación y evaluación de las acciones y productos de corto, mediano y largo plazo. (3)	→ Reticencia de algunos Poderes Judiciales de la región a la crítica constructiva respecto de los retos a la incorporación de la PEG en su interior. (3) ³³		
	→ Avances en la región respecto de la visibilización de incorporar la PEG en la justicia. (2)	→ Ausencia en el entendimiento del alcance del trabajo de los Poderes Ejecutivos y Judiciales respecto de tipos de violencia, como la violencia femicida/feminicida. (2)		
	→ Experiencias nacionales e internacionales en la incorporación de estos temas (género, igualdad, no discriminación y derechos humanos) en la labor jurisdiccional. (2)	→ Ausencia de apoyo para las Comisionadas electas por parte de las autoridades de la Cumbre o de los Poderes Judiciales de sus países para el desarrollo de las acciones de la Comisión. (3) ³⁴		
	→ Espacio de cooperación multilateral de la Cumbre Judicial, para ser el referente de lo que los Poderes Judiciales pueden y deben avanzar en la materia. (3)	→ Existencia de cambios a nivel político al interior de los países, que conforman las autoridades de la Cumbre y a nivel global, que pueden debilitar los espacios de cooperación internacional y las bases normativas del Sistema Internacional de DDHH. (3)		
	→ Aprobación de una Declaración de la CJI que incorpora acciones frente a la crisis COVID-19 con impacto diferenciado para mujeres y hombres en el acceso a la justicia. (3)	→ Acceso a la justicia de las mujeres y niñas víctimas de violencia precario, pese a los avances normativos regionales y nacionales. Los femicidios en la región se mantienen constantes. (3)		
	→ Renovación del compromiso político para ejecutar un plan de trabajo con acciones que den efectividad a los objetivos de la Comisión, ante las recientes emergencias y crisis en los diversos países de la región y la pandemia mundial del COVID-19.(3)	→ Recrudescimiento de las crisis económicas y sanitarias de los países integrantes de la CJI, de frente al COVID-19, generando mayor exposición a violaciones de derechos humanos a personas y poblaciones con factores o razones de discriminación múltiple. Así como, implementación de medidas económicas de austeridad que tendrán mayor repercusión en dichas personas o poblaciones. (3)		
	→ Asistencia técnica para la búsqueda e intercambio de información que brinden alternativas diversas para atender la violencia de género frente a las políticas de aislamiento social durante la pandemia. (3)	→ Riesgo de que las políticas de género se consideren de “segundo orden” ante la crisis sanitaria, social y económica generada por la COVID-19, y se estancuen los avances, incluso se pueda producir un retroceso en esta materia. (3)		
	→ Obligaciones para seguir avanzado en la erradicación de la violencia de género en todos los espacios. (1)	→ Precariedad en los sistemas internos de los países en el registro de datos, lo que dificulta la captura de información relevante en los temas de género y la comparación entre los sistemas de justicia para impulsar políticas y planes de acción definidos e informados. (3)		
	→ Avances, consolidación e intercambios de buenas prácticas con otros organismos internacionales en esta materia: OCDE, AIAMP, Asociación de Defensorías Públicas, etc. Generación de alianzas. (2)			
	→ Impulso de la agenda 2030, en especial el objetivo 5to sobre igualdad de género. (2)			
	→ Participación de la Comisión, a través de sus integrantes, en distintos foros y reuniones que se van a realizar en torno a Beijing+25: Celebrando 25 años de defensa de los derechos de las mujeres. (1)			
	→ Existencia de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas. (1)			
	OPORTUNIDADES		AMENAZAS	

³³ Este es un planteamiento hipotético de una amenaza que, no refleja totalmente la situación de los Poderes Judiciales respecto de los retos a la incorporación de la PEG en su interior.

³⁴ Este es un planteamiento hipotético de una amenaza que, no refleja totalmente la situación actual de las Comisionadas integrantes o su Presidenta.

Formulación de la Planeación Estratégica de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia

I. Nuestra Visión

Ser el órgano permanente de la Cumbre Judicial Iberoamericana que promueve el respeto a la igualdad y no discriminación por razones de género en el reconocimiento de los derechos de las personas, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas, mediante la transversalización de la perspectiva de género, al interior y en el quehacer de la Cumbre y de los Poderes Judiciales en Iberoamérica. Para ello, cuenta con estrategias, mecanismos de coordinación y cooperación, herramientas, buenas prácticas, productos y acciones que logran incidir en el cambio cultural a fin de garantizar los derechos humanos, particularmente de mujeres, niñas y adolescentes en la región Iberoamericana.

2. Nuestra Misión

Contribuir a garantizar los derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana; así como, mejorar el acceso a la justicia de las personas, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas, mediante la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y al interior de los Poderes Judiciales integrantes, respetando su independencia.

Por ello, la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana desarrolla políticas, productos y acciones sustentados en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos. La Comisión basa su trabajo en la empatía, el respeto, la cooperación, el intercambio de experiencias comunes y el trabajo en equipo.

3. Nuestros Valores, Principios y Enfoques

Principios:

- *Respeto a la Dignidad Humana*, el trabajo de la Comisión parte del reconocimiento de la dignidad de las personas y de los derechos humanos que le son inherentes, lo que exige a los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre Judicial Iberoamericana a que actúen para salvaguardarlos, especialmente en aquellos casos en los que estos derechos son perdidos o amenazados como sucede con mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas en temas de discriminación y violencia de género.
- *Igualdad y no discriminación*, la actuación de la Comisión se orienta a la promoción de una sociedad en la que desaparezca cualquier tipo de discriminación. Una sociedad en igualdad entre las personas es garantía para la eliminación de la violencia de género, bajo la premisa de no dejar a nadie atrás.³⁵
- *Libertad*, la actuación de la Comisión garantiza el respeto por la voluntad individual de las personas.
- *Respeto a la independencia de los Poderes Judiciales*, el trabajo de la Comisión entiende y atendiendo a la especificidad y heterogeneidad que cada Poder Judicial representa en la CJI.³⁶
- *Cooperación Multilateral*, la Comisión busca establecer mecanismos de cooperación y apoyo con organismos regionales e internacionales que le permitan coadyuvar a desarrollar herramientas, conocimientos y metodologías que incidan en el respeto a la igualdad y no discriminación por razones de género en el reconocimiento de los derechos de las personas, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas.
- *Tolerancia*, el trabajo de la Comisión parte del respeto, la aceptación y el aprecio de la diversidad. Desde esa perspectiva, promueve la armonía en la diferencia partiendo del hecho que la tolerancia es una actitud activa del reconocimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales y, en consecuencia, constituye una exigencia política y jurídica en el ámbito judicial.

Valores:

- *Conocimiento Técnico*, se generan acciones y productos especializados que tienen por objetivo transversalizar la perspectiva de género en el quehacer de la Cumbre Judicial y de los Poderes Judiciales integrantes.
- *Cooperación y trabajo en equipo*, las destrezas o *expertises*, trayectorias y talentos de las Comisionadas integrantes y Secretarías Técnicas se unen para trabajar de manera coordinada, cooperativa y compartiendo responsabilidades con la finalidad de diseñar, elaborar, implementar y evaluar las acciones y productos de la Comisión.

³⁵ Este principio es coincidente con el principio contenido en el II Plan de acción cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana - PACCI 2019-2022, aprobado en la IV Reunión Ordinaria de Responsables de la Cooperación Iberoamericana, 13-14 de noviembre de 2018, La Antigua Guatemala, Guatemala, Secretaría General Iberoamericana, p. 12. Disponible en internet: <https://www.segib.org/?document=ii-plan-de-accion-cuatrienal-de-la-cooperacion-iberoamericana-2019-2022>

³⁶ *Idem*.

→ *Empatía y respeto*, se cuenta con la capacidad entre las Comisionadas integrantes y Secretarías Técnicas para escuchar y entender los puntos de vista que se exponen, sin prejuicios o predisposiciones, partiendo de que todos los Poderes Judiciales que integran la Comisión y la Cumbre Judicial Iberoamericana son heterogéneos y cuentan con diversas acciones y grados en la incorporación de la Perspectiva de Género en su actuar.

Lo que permite contar con mayor amplitud en los canales de comunicación, la aceptación y respeto por las opiniones opuestas, mejor análisis de las propuestas y debates más significativos.

→ *Identidad y experiencia comunes*, los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre Judicial Iberoamericana forman parte de la comunidad de Iberoamérica y comparten experiencias comunes en materia de género que enriquecen el trabajo de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia y, por ende, de la Cumbre.

Propuestas de Enfoques:

→ *Enfoque integral de los derechos humanos* en línea con los *estándares internacionales* y *no dejar a nadie atrás*. Garantizando el pleno respeto de los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana; así como, mejorar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas.

→ *Enfoque de Interseccionalidad*, las acciones y productos de la Comisión parten de análisis que permiten entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.³⁷

³⁷ Aunque todas las mujeres de alguna u otra manera sufren discriminación de género, existen otros factores como la raza y el color de la piel, la casta, la edad, la etnicidad, el idioma, la ascendencia, la orientación sexual, la religión, la clase socioeconómica, la capacidad, la cultura, la localización geográfica y el estatus como migrante, indígena, refugiada, desplazada, niña o persona que vive con VIH/ SIDA, en una zona de conflicto u ocupada por una potencia extranjera, que se combinan para determinar la posición social de una persona. Véase. SYMINGTON, Alison. 2004. *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*, Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID), p. 1. Disponible en internet: [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nters_eccionalidad_-](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nters_eccionalidad_-una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)

[una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nters_eccionalidad_-una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf) Véase también. ZAPATA, Galindo, Martha, CUENCA, Andrea y PUGA, Ismael. 2014. *Guía desde un Enfoque Interseccional. Metodología para el Diseño y Aplicación de Indicadores de Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior de América Latina*, Proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina – MISEAL, Primera edición, Alemania, ISBN: 978-3-00-047921-2 Disponible en internet: https://www.lai.fu-berlin.de/disziplinen/gender_studies/miseal/publicaciones/pub_dateien/GuaDesdeUnEnfoqueInterseccional-MISEAL_F.pdf

4. Actores Estratégicos

A. Internos

- **Secretaría Permanente, SP.** Es el órgano técnico de apoyo a los miembros de la Cumbre, en comunicación permanente con éstos, a través de las y los Coordinadores Nacionales. Encargada de trasladar información cumplida acerca de sus actividades; de recabar y recibir, por igual conducto, sus iniciativas y observaciones; de convocar, si fuera preciso, reuniones de Coordinadores o de personas expertas; y de mantener una estrecha relación con la Secretaría *Pro Témpore*. Forma parte de los mecanismos de aprobación, adopción e implementación y coordinación.³⁸
- **Secretaría *Pro Témpore*, SPT.** Es el órgano técnico designado que asume la organización de cada Edición de la Cumbre. La sede de la Secretaría *Pro Témpore* de cada Edición es designada por consenso en la Asamblea Plenaria precedente, de entre las candidaturas que se hubieran presentado, así como el eje temático de la misma. Coordina su actividad con la Secretaría Permanente, que facilita la información necesaria para asegurar el buen funcionamiento de la Cumbre, trasladándole el resultado del seguimiento asumido por esta última respecto de proyectos, propuestas y resoluciones adoptados en Ediciones anteriores, así como el de las actividades desarrolladas en aras de su coordinación con otras Cumbres, en especial, la que reúne a los Jefes de Estado y de Gobierno Iberoamericanos. Forma parte de los mecanismos de aprobación, adopción e implementación y coordinación.³⁹
- **Comisión de Coordinación y Seguimiento, CCyS.** La Comisión tiene como objetivo evaluar el desarrollo de los trabajos de los distintos productos y proyectos creados en las Ediciones de la Cumbre, coordinar el cumplimiento de los acuerdos y conclusiones de la Asamblea Plenaria por parte de los países integrantes de la Cumbre, identificar dificultades operacionales entre los distintos comités y proponer a la Cumbre recomendaciones para mejorar la coordinación y eficiencia de sus trabajos. La Comisión debe respetar la autonomía e independencia de cada Poder Judicial. Forma parte de los mecanismos de aprobación, adopción e implementación y coordinación. Forma parte de los mecanismos de aprobación, adopción e implementación, coordinación y evaluación.⁴⁰
- **Coordinadores Nacionales.** Cada miembro de la Cumbre designa un/a Coordinador/a Nacional, elegido/a entre quienes ocupen en su seno cargos de máxima responsabilidad, que asumirá funciones de enlace entre el miembro respectivo y las Secretarías Permanente y Pro Témpore, comprometiéndose a facilitar cuantos datos permitan una rápida y fluida comunicación entre éstos y a informar de cualquier incidencia que pueda afectar al desempeño de las funciones encomendadas.

Recae sobre cada Coordinador/a Nacional, en el ámbito de su respectiva institución y país, la responsabilidad de dar seguimiento a las declaraciones, decisiones, recomendaciones y proyectos de la Cumbre, así como de promover su más completa divulgación en dicho ámbito, con especial atención a las y los jueces y magistrados nacionales. Forman parte de los mecanismos de adopción e implementación y coordinación.⁴¹

³⁸ Véase. *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes...* **Op. Cit.** Supra No. 31., pp. 55 a 58.

³⁹ *Idem.*

⁴⁰ *Ibidem.*, pp. 55 a 64.

⁴¹ *Ibidem.*, pp. 55 a 62.

→ **Grupos de Trabajo.** En cada Edición de la Cumbre se establece un eje temático, propuesto por la Secretaría *Pro Tempore* y aprobado por la Asamblea Plenaria precedente. En la Primera Reunión Preparatoria de cada Edición se conforman los Grupos de Trabajo, un máximo de 4 grupos, integrados por 10 personas expertas y un país coordinador para el desarrollo de un nuevo producto que deberá guardar relación con el eje temático de dicha Edición. Cada Grupo de Trabajo presenta su producto en la Segunda Reunión Preparatoria para su validación; solo los productos aprobados en esta reunión son presentados ante la Asamblea Plenaria de la Cumbre para su plena aprobación. En ese sentido, la CPGyAJ debe garantizar que se incorpore la PEG en los productos que elaboren los Grupos de Trabajo en cada Edición, por lo que es importante mantener una buena comunicación de manera continua no solo con la Secretaría Permanente, la Secretaría *Pro Tempore* y la Comisión de Coordinación y Seguimiento, sino con los países que presidan cada Grupo de Trabajo.⁴²

B. Externos

→ **Oficinas o Unidad de Género de los Poderes Judiciales.** Son las áreas o entes especializados dentro de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI que tiene por objeto, entre otros, la transversalización de la PEG a fin de garantizar la institucionalización de los derechos a la igualdad y la no discriminación por razones de género, tanto administrativamente como en la impartición de la justicia. Por su especialización deberían ser las áreas o entes encargados de la adopción y adaptación para la implementación de los productos de la CPGyAJ, aprobados por el Asamblea Plenaria de la CJI, así como de su evaluación. Asimismo, para intercambiar información sobre las políticas de igualdad adoptadas, las herramientas, buenas prácticas y sentencias con PEG que tiene el Poder Judicial.⁴³

→ **ONU Mujeres.**⁴⁴ Es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo. Apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar que se implementen los estándares con eficacia y que redunden en verdadero beneficio de las mujeres y las niñas en todo el mundo. Trabaja mundialmente para que los Objetivos de Desarrollo Sostenible sean una realidad para las mujeres y las niñas, y promueve la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida. La Entidad se centra en cinco áreas prioritarias:

- aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres;
- poner fin a la violencia contra las mujeres;

⁴² *Ibidem.*, pp. 60 y 61.

⁴³ De acuerdo con el documento de la CPGyAJ denominado *Reporte sobre Prácticas con Perspectiva de Género en el Poder Judicial*, hasta octubre de 2019, 18 instituciones tenían una oficina o unidad de Género, lo cual equivale a 16 países, frente a 5 instituciones que no la tienen, ello corresponde a 4 países. Sin embargo, en el caso de los países que respondieron que no contaban con una unidad u oficina especializada en género, éstos indicaron el nombre completo de las oficinas que se encargan de revisar y atender, entre otros, los temas relacionados con género. Véase. *Reporte sobre Prácticas con Perspectiva de Género en el Poder Judicial*. 2019. Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, Edición XX, pp. 33 a 48. Documento pendiente de aprobación definitiva por la Asamblea Plenaria de la XX Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana por lo que se tuvo acceso a dicha información a través de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia.

⁴⁴ *Acerca de ONU Mujeres*, ONU Mujeres. Disponible en Internet: <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

- implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad;
- mejorar el empoderamiento económico de las mujeres;
- y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo.⁴⁵

→ **Comité de Expertas del MESECVI.**⁴⁶ El MESECVI es una metodología de evaluación multilateral sistemática y permanente, fundamentada en un foro de intercambio y cooperación técnica entre los Estados Parte de la Convención y un Comité de Expertas/os. Analiza los avances en la implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en adelante, Convención de Belém do Pará, por los Estados Parte, así como los desafíos persistentes en las respuestas Estatales ante la violencia contra las mujeres.

→ **CIM.**⁴⁷ Es el primer órgano intergubernamental creado, en 1928, para asegurar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. La CIM está constituida por 34 Delegadas, una por cada Estado Miembro de la OEA. Se ha convertido en el principal foro de debate y de formulación de políticas sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en las Américas.

→ **CIDH.**⁴⁸ Es un órgano principal y autónomo de la OEA, encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano. Está integrada por siete miembros independientes que se desempeñan en forma personal y tiene su sede en Washington, D.C. En forma conjunta con la Corte IDH es una institución del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.

→ **Corte IDH.**⁴⁹ Es un órgano jurisdiccional autónomo, no permanente, cuyo objetivo principal es aplicar e interpretar las disposiciones contenidas en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Tiene sede en San José de Costa Rica, en donde tienen lugar periodos ordinarios y extraordinarios de sesiones. A partir del año 2006, con el propósito de llevar el trabajo de la Corte alrededor del continente, se comenzaron a celebrar sesiones extraordinarias en distintos países de la región. Durante las sesiones tienen lugar audiencias de casos contenciosos sujetos a examen de la Corte IDH y de solicitudes de opinión consultiva, así como deliberaciones para emitir resoluciones en asuntos que se encuentren bajo estudio de la Corte.

⁴⁵ Existe como antecedente un producto de la CPGyAJ, Edición XVIII, denominado *Carta de entendimiento entre la Comisión de Género, ONU Mujeres y SEGIB* que tenía por objeto establecer las pautas de cooperación y actuación conjunta entre la ONU Mujeres, la Secretaría General Iberoamericana de la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno y la CPGyAJ de la CJI para: 1) Apoyar a la CPGyAJ en la realización de sus objetivos, proyectos y actividades. 2) Apoyar a los Poderes Judiciales de la Cumbre en el proceso de incorporación de la PEG en total respeto a la autonomía e independencia Judicial. 3) Que ONU Mujeres brinde apoyo a la CPGyAJ en la realización de las actividades establecidas en el marco de la colaboración señalada. Para mayor información véase: <http://www.cumbrejudicial.org/productos/97-edicion-xviii-2014-2016/919-carta-de-entendimiento-entre-la-comision-de-genero-onu-mujeres-y-segib> y http://anterior.cumbrejudicial.org/c/document_library/get_file?p_l_id=1649272&folderId=1652678&name=DLFE-7611.pdf

⁴⁶ ¿Cómo funciona el MESECVI? Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Disponible en Internet: <https://www.oas.org/es/mesecvi/proceso.asp>

⁴⁷ Misión y Mandatos de la CIM. Disponible en Internet: <http://www.oas.org/es/cim/>

⁴⁸ ¿Qué es la CIDH? Disponible en Internet:

⁴⁹ MURO, Adriana. ¿Qué es y cómo funciona la Corte Interamericana de Derechos Humanos?. El juego de la Suprema Corte, NEXOS, 8 de octubre de 2013. Disponible en Internet: <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=3230>

- **EUROSociAL+.**⁵⁰ Es el programa regional de cooperación entre la Unión Europea y América Latina para la cohesión social. El programa apoya la reforma de políticas públicas, mediante acciones de cooperación Sur-Sur y triangular en América Latina que ofrecen un espacio para el aprendizaje entre pares y el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de ambas regiones. Asimismo, focaliza su intervención en tres áreas temáticas de política: gobernanza, políticas de equidad de género y políticas sociales.
- **UNICEF.**⁵¹ El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, en adelante, UNICEF, es una agencia de la Organización de las Naciones Unidas con sede en Nueva York y que provee ayuda humanitaria y de desarrollo a niñas, niños y madres en países en desarrollo. Trabaja en 190 países y territorios. Cuenta con un Programa de Igualdad de Género que busca lograr la igualdad de género y promover la autonomía de las niñas.
- **Organismos Multilaterales como:**
- **Secretaría General Iberoamericana.** La Secretaría General Iberoamericana (en adelante, SEGIB) el órgano permanente de apoyo institucional, técnico y administrativo a la Conferencia Iberoamericana. Cuenta con un II Plan de Acción Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana 2019-2022⁵² en donde el Eje Estratégico 4 busca *Contribuir a la Igualdad de Género en Iberoamérica*.
 - **Conferencia de Ministros de Justicia de los Países de Iberoamérica.** La Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos, en adelante, COMJIB, es una organización internacional que agrupa a los Ministerios de Justicia e instituciones homólogas de veintiún países de la Comunidad Iberoamericana, y que tiene por objeto el estudio y promoción de formas de cooperación jurídica entre los Estados miembros. La Conferencia es también Organismo Observador de la Asamblea General de Naciones Unidas.
 - **Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos.** La Asociación Ibero Americana de Ministerios Públicos, en adelante, AIAMP, es una entidad sin fines de lucro, que integra a los Ministerios Públicos de Iberoamérica. Cuenta con una Red Especializada en Género, cuya misión es institucionalizar, mediante las acciones de la Red, el enfoque de género en el trabajo de los Ministerios Públicos y Fiscalías de los países miembros de la Asociación Ibero Americana de Ministerios Públicos a fin de impulsar el diseño e implementación de lineamientos, estrategias y mecanismos comunes para prevenir, investigar, perseguir y sancionar la criminalidad de género en la región, garantizando la reparación transformadora. Sus acciones también consideran la atención y protección de las víctimas de violencia por razones de género.⁵³

⁵⁰ Relatoría. II Encuentro del Programa EUROSociAL+. *Confianza y Cohesión Social*. 2019. Cartagena de Indias, Colombia, del 9 al 12 de julio de 2019, EUROSociAL+, p. 11. Disponible en Internet: https://eurosoci.al.eu/wp-content/uploads/2020/01/EUROSociAL-Relatoria-II-Encuentro-de-Programa_2019.pdf

⁵¹ ¿Qué hacemos? UNICEF. Disponible en Internet: <https://www.unicef.org/es/que-hacemos>

⁵² II Plan de Acción Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana 2019-2022, aprobado en la IV Reunión Ordinaria de Responsables de la Cooperación Iberoamericana, 13-14 de noviembre de 2018, La Antigua Guatemala, Guatemala. Disponible en Internet: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/II-PACCI-ESP-PORT-Baja-OK.pdf>

⁵³ Véase. Plan Estratégico Quinquenal 2019-2023 de Red Especializada en Género de la Asociación Ibero Americana de Ministerios Públicos. 2018. Ministerio Público de Guatemala, AIAMP, EUROSociAL+, p. 17. Disponible en Internet: <http://www.aiamp.info/index.php/redes-permanentes-aiamp/red-de-violencia-de-genero/documentos/plan-estrategico-de-trabajo-quinquenal-genero-2019-2023>

- **Asociación Interamericana de Defensorías Públicas.** La Asociación Interamericana de Defensorías Públicas, en adelante, AIDEF, es una asociación de defensorías públicas entre cuyos objetivos principales se encuentra el defender la plena vigencia y eficacia de los derechos humanos, establecer un sistema permanente de coordinación y cooperación interinstitucional de las Defensorías Públicas y de las Asociaciones de Defensores Públicos de las Américas y el Caribe, propender a la independencia y autonomía funcional de las Defensorías Públicas para asegurar el pleno ejercicio del derecho a la defensa de las personas.

5. Objetivos Estratégicos

Objetivo Estratégico 1

Contribuir a garantizar los derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana y mejorar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas mediante el desarrollo, implementación y evaluación con perspectiva de género de políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos para promover la igualdad y la justicia de género entre los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre.

Objetivo Estratégico 2

Fortalecer el funcionamiento de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia garantizando la continuidad y permanencia de su trabajo mediante el desarrollo y perfeccionamiento del marco normativo, la institucionalización de la Política de Género a implementarse en la estructura organizacional y de funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana, la observancia de los Lineamientos Estratégicos y el uso de mecanismos comunes para la aprobación, adopción e implementación, coordinación y evaluación de políticas, productos y acciones a fin de ser la instancia que contribuye a mejorar la igualdad de género y la justicia de género en los Poderes Judiciales de la región Iberoamericana.

6. Estrategias

Estrategias para lograr el Objetivo Estratégico I

Estrategia 1.

Incluir la perspectiva de género, en políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos a fin de puedan ser adoptados e implementados por los Poderes Judiciales de los países integrantes.

Estrategia 2.

Crear espacios continuos de capacitación, reflexión, generación de conocimiento y acción sobre las problemáticas normativas, sociales y culturales que dificultan garantizar los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, a las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana o dificultan el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género en los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre.

Estrategia 3.

Fomentar la adopción, implementación y evaluación de las políticas de igualdad de género; así como la adopción de herramientas, protocolos y criterios para garantizar la impartición de justicia con perspectiva de género en los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre, respetando su independencia.

Estrategias para lograr el Objetivo Estratégico 2

Estrategia 1.

Reforzar la institucionalidad y presencia de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, dotar de atribuciones a la Comisión que le permitan cumplir con sus objetivos al interior de la Cumbre; así como, en los Poderes Judiciales.

Estrategia 2.

Ordenar, planificar, difundir y dar seguimiento al trabajo de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, mejorar los procesos de coordinación para el acompañamiento y la asesoría técnica en los trabajos que realiza la Cumbre, así como para la implementación de los productos de la Comisión por parte de los Poderes Judiciales.

7. Control y Evaluación

OBJETIVO ESTRATÉGICO I

Contribuir a garantizar los derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana y mejorar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas mediante el desarrollo, implementación y evaluación con perspectiva de género de políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos para promover la igualdad y la justicia de género entre los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre.

INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
Indicadores de Resultados Directos <i>% de políticas adoptadas con PEG para 2025</i> Formula: Número de políticas adoptadas con PEG/ número de políticas de la CJI * 100	Documentos generados del cumplimiento de las acciones propuestas para las Estrategias 1.1, 1.2 y 1.3 del Plan Quinquenal de Trabajo	Comisionada (o) Presidenta Comisionadas (os) Integrantes con apoyo de la Secretaría Técnica de la Comisión
<i>% de productos realizados y/o implementados con PEG para 2025</i> Formula: Número de productos realizados y/o implementados con PEG / número de productos realizados y/o implementados de la CJI * 100		
<i>% de acciones desarrolladas con PEG para 2025</i> Formula: Número de acciones realizadas con PEG/ número de acciones realizadas por la CJI * 100		

OBJETIVO ESTRATÉGICO I

Indicador de Impacto Directo/Eficacia % de Poderes Judiciales beneficiados con la adopción de los políticas, productos y acciones con PEG de la CJI para 2025 Formula: Número de Poderes Judiciales beneficiados con la adopción de los políticas, productos y acciones con PEG de la CJI/ Número de Poderes Judiciales * 100				
Estrategia I.1	Desarrollar, con perspectiva de género, políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos a fin de puedan ser adoptados e implementados por los Poderes Judiciales de los países integrantes.			
PASOS A SEGUIR	RESPONSABLES	PLAZOS	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO
Realización de las acciones I.1.1 a I.1.6 del Plan de Trabajo Quinquenal de la CPGyAJ.	Secretaría Técnica Con apoyo de las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes	5 años		
Estrategia I.2	Crear espacios continuos de formación, capacitación, reflexión, generación de conocimiento y acción sobre las problemáticas normativas, sociales y culturales que dificultan garantizar los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, a las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana o dificultan el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género en los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre.			
PASOS A SEGUIR	RESPONSABLES	PLAZOS	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO
Realización de las acciones I.2.1 a I.2.3 del Plan de Trabajo Quinquenal de la CPGyAJ.	Secretaría Técnica Con apoyo de las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes	5 años		
Estrategia I.3	Fomentar la adopción, implementación y evaluación de las políticas de igualdad de género; así como la adopción de herramientas, protocolos y criterios para garantizar la impartición de justicia con perspectiva de género en los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre, respetando su independencia.			

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

PASOS A SEGUIR	RESPONSABLES	PLAZOS	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO
Realización de las acciones 1.3.1 a 1.3.8 del Plan de Trabajo Quinquenal de la CPGyAJ.	Secretaría Técnica Con apoyo de las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes	5 años		

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Fortalecer el funcionamiento de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia garantizando la continuidad y permanencia de su trabajo mediante el desarrollo y perfeccionamiento del marco normativo, la institucionalización de la Política de Género a implementarse en la estructura organizacional y de funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana, la observancia de los Lineamientos Estratégicos y el uso de mecanismos comunes para la aprobación, adopción e implementación, coordinación y evaluación de políticas, productos y acciones a fin de ser la instancia que contribuye a mejorar la igualdad de género y la justicia de género en los Poderes Judiciales de la región Iberoamericana.

INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
Indicadores de Resultados Directos % de acciones para la institucionalización de la Política de Género para 2025 Formula: Número de acciones para la institucionalización y adopción de la Política de Género para 2025/ el acuerdo para la institucionalización y adopción de la Política de Género* 100	Documentos generados del cumplimiento de las acciones propuestas para las Estrategias 2.1 y 2.2 del Plan Quinquenal de Trabajo	Comisionada (o) Presidenta Comisionadas (os) Integrantes con apoyo de la Secretaría Técnica de la Comisión
% de reformas al marco normativo de la CJI impulsadas por la CPGyAJ para el 2025 Formula: Número de reformas al marco normativo de la CJI impulsadas por la CPGyAJ / Número de reformas al marco normativo de la CJI * 100		

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

% de acciones desarrolladas para el fortalecimiento de la CPGyAJ para 2025 Formula: $\frac{\text{Número de acciones desarrolladas para el fortalecimiento de la CPGyAJ}}{\text{número de acciones realizadas por la CPGyAJ}} * 100$ Indicador de Impacto Directo/Eficacia % de incidencia de la CPGyAJ para incorporar la PEG en el quehacer de la CJI y de los Poderes Judiciales Formula: $\frac{\text{Número de Estructuras Permanentes y Órganos de la CJI que con opinión positiva de la incidencia de la CPGyAJ para la incorporación de la PEG}}{\text{Número de Estructuras Permanentes y Órganos de la CJI}} * 100$ Número de Poderes Judiciales integrantes de la CJI que con opinión positiva de la incidencia de la CPGyAJ para la incorporación de la PEG / Número de Poderes Judiciales integrante de la CJI * 100				
Estrategia 2.1 Reforzar la institucionalidad y presencia de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, dotar de atribuciones a la Comisión que le permitan cumplir con sus objetivos al interior de la Cumbre; así como, en los Poderes Judiciales.				
PASOS A SEGUIR	RESPONSABLES	PLAZOS	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO
Realización de las acciones 2.1.1 a 2.1.6 del Plan de Trabajo Quinquenal de la CPGyAJ.	Secretaría Técnica Con apoyo de las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes	5 años		

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Estrategia 2.2	Ordenar, planificar, difundir y dar seguimiento al trabajo de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, mejorar los procesos de coordinación para el acompañamiento y la asesoría técnica en los trabajos que realiza la Cumbre, así como para la implementación de los productos de la Comisión por parte de los Poderes Judiciales.			
PASOS A SEGUIR	RESPONSABLES	PLAZOS	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO
Realización de las acciones 2.2.1 a 2.2.3 del Plan de Trabajo Quinquenal de la CPGyAJ.	Secretaría Técnica Con apoyo de las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes	5 años		

Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025 de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana

Cuestiones Previas

Para el efectivo cumplimiento de los **Objetivos Estratégicos** de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia (CPGyAJ) de la Cumbre Judicial Iberoamericana (CJI) previstos en su **Planeación Estratégica**, es indispensable:

- Definir las acciones que deben llevarse a cabo respecto de cada una de las Estrategias orientadas al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos.
- Establecer los plazos (corto, mediano, largo) en que deben realizarse las acciones.
- Evaluar los resultados de las acciones a través de indicadores.

En la planificación —entendida como el cálculo que precede y preside la acción pública⁵⁴— estos elementos son abordados y atendidos mediante un **Plan de Trabajo**, cuya estructura programática contemple:

1. **Objetivos Estratégicos o Ejes** (dónde queremos ir y qué resultados queremos lograr) **que atiendan a la Misión.**
2. **Estrategias o Líneas de Acción** (cómo podemos llegar hacia allá).
3. **Acciones** (qué haremos para llegar).
4. **Plazos** (cuándo lo haremos).
5. **Indicadores** (para identificar si se han obtenido los resultados esperados y, en consecuencia, contribuido el logro de los objetivos).

Desde esta perspectiva, la CPGyAJ determinó diseñar un **Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025**, cuyo objeto general es establecer estrategias comunes, criterios orientadores, objetivos, ejes temáticos, líneas de acción, acciones a corto, medio y largo plazo, y mecanismos de evaluación a seguir por la CPGyAJ de la CJI para avanzar sosteniblemente en la transversalización de la PEG, la igualdad y no discriminación al interior y en el quehacer de la Cumbre y de los Poderes Judiciales en Iberoamérica; en total respeto a la independencia y autonomía de dichos Poderes Judiciales. Dicho Plan será aprobado en 2020, año en curso.

La periodicidad de cinco años fijada permite vincular a cuatro Ediciones de la CPGyAJ de la CJI —Edición XX (2018-2020), Edición XXI (2020-2022), Edición XXII (2022-2024) y Edición XXIII (2024-2025)— en su proceso de diseño, gestión y evaluación para favorecer la continuidad de acciones que exige la construcción de políticas judiciales con perspectiva de género (PEG) eficaces para avanzar en la tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación.

Mediante el **Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025** se busca atender algunas de las debilidades detectadas a través del *Diagnóstico del estado de la acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia en la Cumbre Judicial Iberoamericana* y el ejercicio para la identificación de *Fuerzas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)*, principalmente:

- La falta de continuidad de los productos desarrollados por el cambio en la integración de la Comisión. Al respecto, se identificó que no hay un traspaso planificado del trabajo de la Comisión.

⁵⁴ Véase. WINCHESTER, Lucy. 2011. *Políticas públicas: formulación y evaluación, Curso Internacional Planificación Estratégica y Políticas Públicas*, Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social, CEPAL, Naciones Unidas, La Antigua, Guatemala, p. 10. Disponible en Internet: https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/43323/LW_Polpub_antigua.pdf

- El poco tiempo para profundizar e implementar acciones y productos, por el tiempo de aprendizaje que conlleva cada cambio de integración de la Comisión. Esto limita la implementación de acciones que tengan un carácter más sustantivo y tengan mayor alcance para contribuir al cumplimiento de los objetivos de la Comisión.
- La ausencia de planificación a mediano o largo plazo permite que se adopten planes de acción diferentes en cada Edición, es decir, que haya un cambio en las prioridades en el corto plazo.
- La ausencia de evaluación —mediante el establecimiento de indicadores— y seguimiento en la implementación de los productos generado por parte de los otros países miembros de la CJI que no son parte de la Comisión. Lo que impide conocer si alcanzaron los resultados esperados.
- La falta de permanencia de acuerdos políticos y alianzas —entre actores internos y externos— vinculadas a la ejecución de una acción, el cumplimiento de su objeto y, en consecuencia, la contribución al fin de avanzar en la tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación.

Se enfrenta uno de los principales desafíos inherentes a la planificación de políticas: dar continuidad y a la vez innovar —lo segundo, como resultado del involucramiento de un mayor número de actores, así como de la disponibilidad de información que da cuenta de los resultados obtenidos.

Concretamente, puede señalarse que un [Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025](#) permite el diseño, gestión y evaluación de acciones más sustantivas y, en ese sentido, favorece la construcción de políticas judiciales para la incorporación de la PEG.

Expuestas las razones a que atiende la temporalidad establecida, es necesario dar cuenta de los términos en que fueron definidos cada uno de los elementos que conforman su estructura programática.

Los primeros dos elementos —Objetivos Estratégicos (Ejes) y Estrategias (Líneas de Acción)— están previstos en la Planeación Estratégica de la CPGyAJ, conforme lo siguiente:

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ESTRATEGIAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico I (O.E.I).

Contribuir a garantizar los derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana y mejorar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las

Estrategia I.

Desarrollar, con perspectiva de género, políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos a fin de puedan ser adoptados e implementados por los Poderes Judiciales de los países integrantes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

diversidades sexo genéricas mediante el desarrollo, implementación y evaluación con perspectiva de género de políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos para promover la igualdad y la justicia de género entre los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre.

Objetivo Estratégico 2 (O.E.2).

Fortalecer el funcionamiento de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia garantizando la continuidad y permanencia de su trabajo mediante el desarrollo y perfeccionamiento del marco normativo, la institucionalización de la Política de Género en la Cumbre Judicial Iberoamericana y los Poderes Judiciales, la observancia de los Lineamientos Estratégicos y el uso de mecanismos comunes para la aprobación, adopción e implementación, coordinación y evaluación de sus políticas, productos y acciones, a fin de ser la instancia que contribuye a mejorar la igualdad y la justicia de género en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y en los Poderes Judiciales de los países integrantes.

ESTRATEGIAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Estrategia 2.

Crear espacios continuos de formación, capacitación, reflexión, generación de conocimiento y acción sobre las problemáticas normativas, sociales y culturales que dificultan garantizar los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, a las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana o dificultan el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género en los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre.

Estrategia 3.

Fomentar la adopción, implementación y evaluación de las políticas de igualdad de género; así como la adopción de herramientas, protocolos y criterios para garantizar la impartición de justicia con perspectiva de género en los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre, respetando su independencia.

Estrategia 1.

Reforzar la institucionalidad y presencia de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, dotar de atribuciones a la Comisión que le permitan cumplir con sus objetivos al interior de la Cumbre; así como, en los Poderes Judiciales.

Estrategia 2.

Ordenar, planificar, difundir y dar seguimiento al trabajo de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, mejorar los procesos de coordinación para el acompañamiento y la asesoría técnica en los trabajos que realiza la Cumbre, así como para la implementación de los productos de la Comisión por parte de los Poderes Judiciales.

La definición del tercer aspecto, relativo a la identificación y determinación de las acciones para el cumplimiento de cada una de las Estrategias, se realizó tomando en consideración:

- Las líneas de acción de la *Política de Igualdad de Género a implementar en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana.*

- Las acciones y productos generados por la CPGyAJ que constituyen buenas prácticas para la incorporación de la PEG y, en consecuencia, inciden en la tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación de acuerdo con los hallazgos del *Diagnóstico del estado de la acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia en la Cumbre Judicial Iberoamericana*.
- Las acciones que se derivan del documento *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes para incorporar la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación*.
- Otras acciones que resulten eficaces para el cumplimiento de los dos Objetivos Estratégicos y las cinco Estrategias que contempla la Planeación Estratégica de la CPGyAJ de la CJI.
- Recomendaciones emitidas por Organismos Internacionales de Protección a los Derechos Humanos aplicables a la incorporación de la PEG en el ámbito judicial.

El cuarto aspecto, correspondiente al establecimiento de los plazos para realizar las acciones atendió, en primer término, a su naturaleza y grado de complejidad y, en segundo lugar, a la interrelación existente entre dos o más acciones que puede exigir su gestión simultánea o escalonada.

Al respecto es importante señalar que el [Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025](#) contempla acciones que deberán realizarse en:

- Corto plazo (un año)
- Mediano plazo (dos a tres años) y
- Largo plazo (cuatro a cinco años)

Finalmente, para el diseño de los indicadores es necesario, como se refirió previamente, determinar el tipo de evaluación que se realizará.

De acuerdo con el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) la evaluación puede clasificarse⁵⁵ con base en los criterios siguientes:

- *Objeto de la evaluación*. Lo que permite pronunciarse en respecto de distintos ámbitos de las intervenciones gubernamentales: *i)* evaluación de políticas públicas; *ii)* evaluación de programas públicos; *iii)* evaluación de gestión y resultados de las entidades públicas y; *iv)* evaluación del desempeño individual.
- *Propósito de la evaluación*. Partiendo del hecho que, en términos generales el propósito de la evaluación es generar información para la toma de decisiones relacionadas con la asignación de los recursos públicos —a acciones, programas y políticas públicas concretas— y/o la rendición de cuentas respecto del cumplimiento de los objetivos que ésta perseguía, la evaluación del desempeño gubernamental atiende a fines diversos que incluyen desde la retroalimentación de los resultados hasta el seguimiento específico de metas asociadas a planes de intervención pública (entres éstos, los procesos de planeación estratégica).

⁵⁵ Véase. ARMIJO, Marianela. 2011... *Op. Cit.* Infra no. 79, pp. 10-12.

Desde esta perspectiva, se establece que la evaluación para el caso de las políticas y programas públicos tiene como principal propósito el mejoramiento de la eficacia (logro de objetivos perseguidos) y eficacia en función de la economía de los recursos utilizados.

Mientras que, en el caso del desempeño de las entidades públicas la evaluación está orientada a la toma de decisiones asociadas con las estrategias públicas a fin de: alcanzar mejores resultados; favorecer una gestión de los procesos implementados para alcanzar los resultados que sea más eficiente; facilitar la rendición de cuentas a la población objetivo de las intervenciones públicas, así como al resto de la población y/o grupos de interés y; contar con una herramienta para los procesos de presupuestación.

- *Mandantes de la evaluación.* Con base en el elemento relativo a quienes llevan a cabo la evaluación, ésta se puede considerar externa cuando es realizada por entes que no pertenecen a la entidad pública a evaluar y tienen independencia respecto de la misma, e interna cuando es implementada por la entidad pública, a través de cualquiera de sus instancias y/ u órganos colaborativos.
- *Etapas de la intervención.* De acuerdo con la etapa de la acción o intervención pública a evaluar el proceso de evaluación puede considerarse: *i)* evaluación *ex ante*, en tanto que se realiza de forma previa a la implementación de la acción pública, en la que se incluyen los estudios del diseño de programas y acciones similares; *ii)* evaluación de procesos, dado que se realiza durante la intervención pública a evaluar y guarda relación con el uso de recursos para el cumplimiento de objetivos y, en función de ello, con realizar los ajustes que resulten necesarios a lo programado y; *iii)* evaluación *ex post*, toda vez que tiene lugar tras la conclusión de la intervención pública a evaluar y, en consecuencia, conlleva un análisis y pronunciamiento sobre los resultados inmediatos e intermedios obtenidos e impactos finales.

Retomando los criterios expuestos, la evaluación a implementar respecto del [Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025](#) se clasifica, en términos generales, como una evaluación de gestión (objeto) orientada al desempeño (propósito) que se realizará de forma interna (mandantes).

Por lo que hace a la etapa de intervención, tendrá aplicabilidad en momentos distintos dado que considera acciones que se encuentran en distintas etapas (diseño, gestión e implementación).

La delimitación del objeto de la evaluación referida atiende, sustancialmente, a que de acuerdo con los resultados del *Diagnóstico del estado de la acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia en la Cumbre Judicial Iberoamericana*, si bien la CPGyAJ de la CJI ha diseñado e implementado algunas acciones y productos que constituyen buenas prácticas para la incorporación de la PEG, aún no es posible establecer que éstas atiendan a políticas judiciales integrales que comprendan un proceso que incluya los elementos siguientes: análisis y respuesta de la agenda política, formulación de la política, procesos de decisión, implementación y evaluación.⁵⁶

De acuerdo con el *Diagnóstico* referido la mayoría de las acciones y/o productos de la CPGyAJ se encuentran en la etapa de diseño y, en los casos que éste concluyó, está pendiente su implementación y/o evaluación. Debido a ello, no es posible realizar una evaluación que tenga por objeto medir los resultados e impacto en el cumplimiento de los objetivos perseguidos.

⁵⁶ Véase. WINCHESTER, Lucy. 2011. *Op. Cit.* Supra. No. 54. pp.16-23.

En ese sentido, dado el momento en que se encuentran los trabajos de la CPGyAJ lo que resulta más idóneo es una evaluación que permita ofrecer información para la toma de decisiones orientada a incidir en el cumplimiento de los objetivos, mejorar la gestión de los procesos y favorecer el cumplimiento del principio de rendición de cuentas y, en relación con éste, el ejercicio del derecho a la información.

De acuerdo con lo anterior, para efectos del presente [Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025](#) los indicadores de resultado se limitan a dar cuenta del cumplimiento formal de las acciones previstas, es decir, de su realización. Por ello, los indicadores considerados son de carácter cuantitativo y no cualitativo y/o de impacto.

Los indicadores son contruidos con una fórmula en la que el numerador es el resultado del trabajo de cumplimiento (variable 1 y el denominador es lo que se tiene (variable 2):

$$\frac{\text{Variable 1}}{\text{Variable 2}} * 100 = \text{porcentaje de cumplimiento}$$

Como ejemplo puede señalarse que la acción relativa a “Impulsar la adopción del “Modelo de incorporación de la Perspectiva de Género en las Sentencias” tendrá como indicador el número de Poderes Judiciales que de forma previa al Plan habían adoptado el Modelo / el número de Poderes Judiciales que lo adoptaron de forma posterior a la aprobación del Plan *100.

Suponiendo que, de forma previa a la aprobación de este Plan, sólo 9 de los 23 países cuyos Poderes Judiciales integran la CJI hubiera adoptado el Modelo referido y, tras su aprobación, el total de países que lo hubieran adoptado es de 18, la fórmula es la siguiente:

$$(18/9) * 100 = 200\%$$

De acuerdo con lo anterior, podría señalarse que aumentó en un 200% la variable inicial de Poderes Judiciales que han adoptado el Modelo en cuestión.

Por último, es importante insistir en la delimitación del objeto de la evaluación de las acciones consideradas en el [Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025](#). Retomando el ejemplo anterior, la evaluación de cumplimiento se limitará a dar cuenta del número de Poderes Judiciales que han adoptado el Modelo y, en ese sentido, proporcionará información para la toma de decisiones orientada a incrementar el número de países que se sumen a dicha iniciativa.

En términos de lo expuesto, la evaluación no implicará un análisis y pronunciamiento respecto de los resultados que han alcanzado los Poderes Judiciales con motivo de la aplicación del Modelo, es decir, no da cuenta de la eficacia del Modelo para la incorporación de la PEG y, como fin último de éste para avanzar en la tutela del Derecho a la Igualdad y la No Discriminación.

Una evaluación que tenga por objeto medir el impacto podrá realizarse en un segundo momento cuando haya un avance más significativo en la construcción de políticas judiciales con PEG.

Estructura Programática

O.E. ⁵⁷	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
OBJETIVO ESTRATÉGICO I (O.E.I) ⁵⁸	Estrategia I.1 Desarrollar, con perspectiva de género, políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos a fin de puedan ser adoptados e implementados por los Poderes Judiciales de los países integrantes.	<i>I.1.1 Impulsar la incorporación de la PEG en los productos de los Grupos de Trabajo de la CJI.⁵⁹</i>	Para las Ediciones XXI, XXII y XXXIII de la CJI todos los productos de los Grupos de Trabajo tienen PEG.	Permanente			Productos de la Edición XXI de los Grupos de Trabajo de la CJI con PEG / Productos de la Edición XXI de los Grupos de Trabajo de la CJI *100
							Productos de la Edición XXII de los Grupos de Trabajo de la CJI con PEG / Productos de la Edición XXII de los Grupos de Trabajo de la CJI *100
							Productos de la Edición XXIII de los Grupos de Trabajo de la CJI con PEG / Productos de la Edición XXIII de los Grupos de Trabajo de la CJI *100

⁵⁷ O.E. Se refiere a Objetivo Estratégico.

⁵⁸ O.E.I. De acuerdo con la Planeación Estratégica de la CPGyAJ de la CJI el O.E.I. es: Contribuir a garantizar los derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana y mejorar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas mediante el desarrollo, implementación y evaluación con perspectiva de género de políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos para promover la igualdad y la justicia de género entre los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre.

⁵⁹ Tomar en consideración las recomendaciones establecidas en el *Diagnóstico*. Véase. *Diagnóstico del estado de acción...* Op. Cit. Supra No. 32, Ficha 5, pp. 28-29.

O.E. ⁵⁷	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
		1.1.2 Impulsar reformas al marco normativo de la CJI orientadas a incorporar el principio de paridad en la integración de las estructuras y órganos permanentes de la CJI. ⁶⁰	Para el 2025 hay al menos una reforma a las Normas de Funcionamiento de la CJI orientadas a incorporar el principio de paridad en la integración de sus estructuras y órganos permanentes.			X	Número de reformas a las Normas de Funcionamiento de la CJI orientadas a incorporar el principio de paridad en la integración de sus estructuras y órganos permanentes/ Normas de Funcionamiento de la CJI *100
		1.1.3 Actualizar la “Guía Interactiva de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres”. ⁶¹	Para 2023 se ha actualizado la “Guía Interactiva de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres”.		X		Derechos humanos que conforman la Guía Interactiva actualizados con la incorporación de estándares internacionales / Derechos Humanos que conforman la Guía Interactiva *100
		1.1.4 Elaborar el Estudio Estadístico sobre la Participación de las Mujeres en la Cumbre Judicial Iberoamericana para las Ediciones XXI a XXIII. ⁶²	Para 2025 se cuentan con un Estudio Estadístico sobre la Participación de las Mujeres en la CJI Ediciones XXI a XXIII.			X	Estudio Estadístico sobre la Participación de las Mujeres en la CJI a para las Ediciones XXI a XXIII / Acuerdo para elaborar Estudio Estadístico sobre la Participación de CJI XXI a XXIII * 100
		1.1.5 Emitir criterios orientadores para favorecer la incorporación de la PEG por parte de los Poderes Judiciales que integran la CJI. ⁶³ Promover su adopción por parte de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI.	Para 2023 se han emitido criterios orientadores para favorecer la incorporación de la PEG por parte de los Poderes Judiciales que integran la CJI.		X		Criterios orientadores emitidos para favorecer la incorporación de la PEG por parte de los Poderes Judiciales que integran la CJI / Acuerdo para emitir criterios orientadores para favorecer la incorporación de la PEG por

⁶⁰ *Ibidem.*, Ficha 31, pp. 72-76.

⁶¹ *Idem.* Ficha 22, pp.55-56

⁶² *Idem.*, Ficha 31, pp. 72-76.

⁶³ De acuerdo con los ámbitos incluidos en el “Reporte sobre Prácticas con Perspectiva de Género en el Poder Judicial” elaborado por la CPGyAJ de la CJI.

O.E. ⁵⁷	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
							parte de los Poderes Judiciales que integran la CJI *100
		1.1.6 Promover que la Asamblea Plenaria de la CJI exhorte a los Poderes Judiciales que la integran para incrementar la participación de mujeres como Representantes de los Poderes Judiciales ante la CJI. ⁶⁴ Edición XXI, XXII y XXIII.	Para 2025 se incrementa en un 20% la participación de mujeres como Representantes de los Poderes Judiciales ante la CJI respecto del porcentaje vigente en la Edición XX.	Permanente			Número de mujeres Representantes de los Poderes Judiciales ante la CJI en 2025/ Número de mujeres Representantes de los Poderes Judiciales ante la CJI en la Edición XX *100
	Estrategia 2. Crear espacios continuos de formación, capacitación, reflexión, generación de conocimiento y acción sobre las problemáticas normativas, sociales y culturales que dificultan garantizar los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, a las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana o dificultan el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género en los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre.	1.2.1 Realizar cursos, seminarios y/o diplomados en materia de incorporación de la perspectiva de género y tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito de la impartición de justicia. Se buscará priorizar la utilización de modalidades que favorezcan la mayor participación posible de personal judicial y tengan valor curricular.	Para el 2025 realizar al menos dos cursos, seminarios y/o diplomados en materia de incorporación de la perspectiva de género y tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito de la impartición de justicia.	Permanente			Número de cursos, seminarios y/o diplomados en materia de incorporación de la perspectiva de género y tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito de la impartición de justicia realizados a 2025 / Número de cursos, seminarios y/o diplomados en materia de incorporación de la perspectiva de género y tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito de la impartición de justicia comprometidos a 2025 *100

⁶⁴ Tomar en consideración las recomendaciones establecidas en el Diagnóstico. Véase. Diagnóstico del estado de acción... Op. Cit. Supra No. 32, Ficha 31, pp. 72-76.

O.E. ⁵⁷	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
		1.2.2 Impulsar ediciones del Laboratorio sobre Mecanismos de Protección de los Derechos de las Mujeres en las Américas.⁶⁵ Se buscará incluir entre las y los ponentes a representantes del Comité de expertas de MESECVI, CIM, CIDH, Corte IDH, ONU Mujeres y UNICEF.	Para 2025 se han realizado dos ediciones del Laboratorio sobre Mecanismos de Protección de los Derechos de las Mujeres en las Américas.			X	Número de Ediciones del Laboratorio sobre Mecanismos de Protección de los Derechos de las Mujeres en las Américas realizadas a 2025 / Número de Ediciones del Laboratorio sobre Mecanismos de Protección de los Derechos de las Mujeres en las Américas comprometidas a 2025 * 100
		1.2.3 Elaborar e implementar el “Portal de Sentencias. Recopilación, clasificación y sistematización de sentencias con perspectiva de género”.⁶⁶	Para 2024 se cuentan con un “Portal de Sentencias. Recopilación, clasificación y sistematización de sentencias con perspectiva de género” y para 2025 el 30% de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI han registrado sentencias.			X	“Portal de Sentencias. Recopilación, clasificación y sistematización de sentencias con perspectiva de género” en 2024 / Acuerdo para crear el “Portal de Sentencias. Recopilación, clasificación y sistematización de sentencias con perspectiva de género” * 100 Poderes Judiciales integrantes de la CJI que han registrado sentencias en el “Portal de Sentencias. Recopilación, clasificación y sistematización de sentencias con perspectiva de género” para 2025/ Poderes Judiciales integrantes de la CJI *100

⁶⁵ *Ibidem.*, Ficha 41, pp. 100-102.

⁶⁶ *Idem.*, Ficha 29, pp. 68-70.

O.E. ⁵⁷	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
	Estrategia I.3 Fomentar la adopción, implementación y evaluación de las políticas de igualdad de género; así como la adopción de herramientas, protocolos y criterios para garantizar la impartición de justicia con perspectiva de género en los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre, respetando su independencia.	1.3.1 Impulsar la adopción del “Modelo de incorporación de la Perspectiva de Género en las Sentencias” por parte de los Poderes Judiciales que integran la CJI. ⁶⁷	Para 2025 el 40% de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI han adoptado el “Modelo de incorporación de la Perspectiva de Género en las Sentencias” por parte de los Poderes Judiciales que integran la CJI.			X	Poderes Judiciales que integran la CJI que han adoptado el Modelo o cuentan con un modelo propio para la incorporación de la PEG a 2025 / Poderes Judiciales que integran la CJI *100
		1.3.2 Realizar la entrega del “Premio a la Igualdad: Reconocimiento Iberoamericano de Sentencias con Perspectiva de Género” en el marco de las Asambleas Plenarias de la CJI. ⁶⁸ Incluir en el proceso de evaluación a representantes del Comité de expertas de MESECVI, CIM, CIDH, Corte IDH, ONU Mujeres y UNICEF.	En las Asambleas Plenarias de las Ediciones XXI, XXII y XXIII se ha entregado el “Premio a la Igualdad: Reconocimiento Iberoamericano de Sentencias con Perspectiva de Género”	Permanente			Número de Premios entregados en las Ediciones XXI, XXII y XXIII de la CJI / Número de Asambleas Plenarias realizadas en las Ediciones XXI, XXII y XXIII de la CJI *100
		1.3.3 Impulsar que la Asamblea Plenaria apruebe la habilitación y actualización del portal web del PLIEJ con el objeto de registrar y poner a disposición información y estadísticas judiciales con PEG por parte de los Poderes Judiciales que integran la CJI. ⁶⁹	Al final de la Edición XXI de la CJI el PLIEJ está habilitado y actualizado para registrar y poner a disposición información y estadísticas judiciales con PEG por parte de los Poderes Judiciales que integran la CJI.		X		PLIEJ actualizado para registrar y poner a disposición información y estadísticas judiciales con PEG / PLIEJ * 100

⁶⁷ *Idem.*, Ficha 3, pp. 23-25

⁶⁸ *Idem.*, Ficha 6, pp. 30-31.

⁶⁹ *Idem.*, Ficha 10, pp. 37-38.

O.E. ⁵⁷	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
		1.3.4 Impulsar que los Poderes Judiciales integrantes de la CJI registren y pongan a disposición información y estadísticas judiciales con PEG en el portal web del PLIEJ.	Para 2025 el 40% de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI han registrado información y estadísticas judiciales con PEG en el portal web del PLIEJ.			X	Número de Poderes Judiciales integrantes de la CJI que han registrado información y estadísticas judiciales con PEG en el portal web del PLIEJ para 2025 / Número de Poderes Judiciales integrantes de la CJI *100
		1.3.5 Impulsar la actualización del “Mapa de Género de los sistemas judiciales de la región iberoamericana”. ⁷⁰	Para 2023 el 80% de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI forman parte del “Mapa de Género de los sistemas judiciales de la región iberoamericana”.		X		Poderes Judiciales integrantes de la CJI que forman parte del “Mapa de Género de los sistemas judiciales de la región iberoamericana” para 2025 / Poderes Judiciales integrantes de la CJI *100
		1.3.6 Impulsar la adopción del “Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en el Poder Judicial. Guía Metodológica” por parte de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI. ⁷¹	Para 2023 el 30% de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI han adoptado el “Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en el Poder Judicial. Guía Metodológica”.		X		Poderes Judiciales integrantes de la CJI que han adoptado el “Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en el Poder Judicial. Guía Metodológica” / Poderes Judiciales integrantes de la CJI *100
		1.3.7 Actualizar la “Guía Interactiva de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres”. ⁷²	Para 2023 la “Guía Interactiva de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres” está actualizada.		X		Estándares que conforman la Guía Interactiva actualizados / Estándares que conforman la Guía Interactiva *100

⁷⁰ *Idem.*, Ficha 17, pp. 47-48.

⁷¹ *Idem.*, Ficha 20, pp. 52-53.

⁷² *Idem.*, Ficha 22, pp. 55-56.

O.E. ⁵⁷	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
		1.3.8 Impulsar la adopción del “Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica y Declaración Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual de los Poderes Judiciales de Iberoamérica”. ⁷³	Para 2023 el 30% de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI han adoptado y adaptado el “Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica y Declaración Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual de los Poderes Judiciales de Iberoamérica”.		X		Poderes Judiciales integrantes de la CJI que han adoptado y adaptado el “Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica y Declaración Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual de los Poderes Judiciales de Iberoamérica”. / Poderes Judiciales integrantes de la CJI *100
		1.3.9 Impulsar el “Registro Iberoamericano de femicidios/feminicidios”. ⁷⁴	Para 2024 se cuentan con un “Registro Iberoamericano de femicidios/feminicidios” y para 2025 el 30% de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI han registrado la información correspondiente.			X	“Registro Iberoamericano de femicidios/feminicidios” en 2024 / Acuerdo para crear el “Registro Iberoamericano de femicidios/feminicidios” * 100 Poderes Judiciales integrantes de la CJI que han registrado información en el “Registro Iberoamericano de femicidios/feminicidios” para 2025/ Poderes Judiciales integrantes de la CJI *100

⁷³ *Idem.*, Ficha 38, pp. 94-96.

⁷⁴ *Idem.*, Ficha 35, pp. 87-89.

O.E	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (O.E.2) ⁷⁵	Estrategia 2.1 Reforzar la institucionalidad y presencia de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, dotar de atribuciones a la Comisión que le permitan cumplir con sus objetivos al interior de la Cumbre; así como, en los Poderes Judiciales.	2.1.1 Promover el cumplimiento de la “Política de Género a implementarse en la estructura organizacional y de funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana”. ⁷⁶	Para el 2025 el 40% de las acciones y productos de los Órganos de la CJI están vinculados a los Lineamientos de la Política.			X	Número de acciones y productos de los órganos de la CJI vinculados al cumplimiento de los Lineamientos de la Política ⁷⁷ / Número de acciones y productos de los órganos de la CJI *100
		2.1.2 Promover de manera permanente el cumplimiento de la “Política de Igualdad de Género a implementar en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana”. ⁷⁸	Para el 2025 el 60% de los Poderes Judiciales integrantes de la CJI realizaron al menos una acción o producto vinculado al cumplimiento de la Política.			X	Poderes Judiciales integrantes de la CJI que realizaron una acción o producto vinculado al cumplimiento de la Política / Poderes Judiciales integrantes de la CJI *100
		2.1.3 Impulsar y proponer modificaciones a la normatividad de la CJI a fin de ampliar las atribuciones de la CPGyAJ, así como establecer la reelección o sustitución escalonada de al menos dos de las Comisionadas integrantes que garantice la continuidad del trabajo de la Comisión y potencialice los procesos de traspaso de conocimiento.	Para 2023 se cuenta con normatividad de la CJI que amplía las atribuciones de la CPGyAJ y establece la reelección o sustitución escalonada de al menos dos de las Comisionadas.		X		Normatividad reformada / Normatividad de la CJI * 100

⁷⁵ O.E.2. De acuerdo con la Planeación Estratégica de la CPGyAJ de la CJI el O.E.2. es: Fortalecer el funcionamiento de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia garantizando la continuidad y permanencia de su trabajo mediante el desarrollo y perfeccionamiento del marco normativo, la institucionalización de la Política de Género en la Cumbre Judicial Iberoamericana y los Poderes Judiciales, la observancia de los Lineamientos Estratégicos y el uso de mecanismos comunes para la aprobación, adopción e implementación, coordinación y evaluación de sus políticas, productos y acciones, a fin de ser la instancia que contribuye a mejorar la igualdad y la justicia de género en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y en los Poderes Judiciales de los países integrantes.

⁷⁶ Para tal efecto tomar en consideración las recomendaciones establecidas en el Diagnóstico. Véase. Diagnóstico del estado de acción... Op. Cit. Supra No. 32, Ficha I, pp. 17-19.

⁷⁷ PTQ: se refiere al presente Plan de Trabajo Quinquenal de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

⁷⁸ Para tal efecto tomar en consideración las recomendaciones establecidas en el Diagnóstico. Véase. Diagnóstico del estado de acción... Op. Cit. Supra No. 32, Ficha 2, pp. 20-22.

O.E	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
		2.1.4 Establecer mecanismos que permitan a las nuevas Comisionadas integrantes de la CPGyAJ tener un proceso de inducción al trabajo de la Comisión, conocer sus objetivos, sus alcances, los productos y el estado que guardan. Dando preferencia al uso de herramientas tecnológicas que permitan agilizar dichos procesos y hacerlos compatibles con sus actividades jurisdiccionales.	Al final de la Edición XXI de la CJI se cuenta con mecanismos que permitan a las nuevas Comisionadas integrantes de la CPGyAJ tener un proceso de inducción al trabajo de la Comisión, conocer sus objetivos, sus alcances, los productos y el estado que guardan.	X			Mecanismos de inducción para las Comisionadas / Acuerdo para crear mecanismos de inducción para las Comisionadas * 100
		2.1.5 Impulsar una Alianza Estratégica Iberoamericana para el combate y erradicación del femicidio/feminicidio. Se buscará la participación de representantes del Comité de expertas de MESECVI, CIM, CIDH, Corte IDH, ONU Mujeres y UNICEF.	Para 2025 se cuenta con una Alianza Estratégica Iberoamericana para el combate y erradicación del femicidio/feminicidio.			X	Alianza Estratégica Iberoamericana para el combate y erradicación del femicidio/feminicidio / Acuerdo para impulsar una Alianza Estratégica Iberoamericana para el combate y erradicación del femicidio/feminicidio *100
		2.1.6 Impulsar a través de la Asamblea Plenaria la suscripción de Acuerdos con actores estratégicos que favorezcan el posicionamiento político de la CPGyAJ como instancia clave para la incorporación de la PEG en el ámbito de la impartición de justicia en la región iberoamericana.	Para 2025 se cuenta con dos Acuerdos con actores estratégicos para la incorporación de la PEG al interior y en el quehacer que realizan la CJI y los Poderes Judiciales que la integran.			X	Acuerdos con actores estratégicos para la incorporación de la PEG al interior y en el quehacer que realizan la CJI y los Poderes Judiciales que la integran suscritos para 2025 / Número de Acuerdos con actores estratégicos para la incorporación de la PEG al interior y en el quehacer que

O.E	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	PLAZO			INDICADORES
				Corto	Mediano	Largo	
		Se buscará la participación de representantes del Comité de expertas de MESECVI, CIM, CIDH, Corte IDH, ONU Mujeres y UNICEF.					realizan la CJI y los Poderes Judiciales que la integran comprometidos para 2025 * 100
	Estrategia 2.2 Ordenar, planificar, difundir y dar seguimiento al trabajo de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, mejorar los procesos de coordinación para el acompañamiento y la asesoría técnica en los trabajos que realiza la Cumbre, así como para la implementación de los productos de la Comisión por parte de los Poderes Judiciales.	2.2.1 Elaborar un manual sobre el funcionamiento, las acciones y los productos de la CPGyAJ.	Para 2021 se cuenta con un manual sobre el funcionamiento, las acciones y los productos de la CPGyAJ.	X			Manual sobre el funcionamiento, las acciones y los productos de la CPGyAJ / Acuerdo para elaborar el Manual sobre el funcionamiento, las acciones y los productos de la CPGyAJ * 100
		2.2.2 Realizar, en conjunto con la SP y la SPT, reuniones con las y los Coordinadores Nacionales y los Grupos de Trabajo para brindar el acompañamiento y asesoría técnica para la incorporación de la PEG.	Para las Ediciones XXI, XXII y XXXIII se realizan reuniones, en conjunto con la SP y la SPT, con los Coordinadores Nacionales y los Grupos de Trabajo y la CPGyAJ para brindar el acompañamiento y asesoría técnica para la incorporación de la PEG.	Permanente			Número reuniones realizadas / Número de reuniones comprometidas * 100
		2.2.3 Impulsar en conjunto con la Secretaría Permanente y la CCIS mecanismos o lineamientos para el monitoreo y evaluación de las acciones y productos con PEG que se implementan al interior de la CJI y los Poderes Judiciales para la tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación.	Al término de la XXIII Edición de la CJI se cuenta con mecanismos o lineamientos para el monitoreo y evaluación de las acciones y productos con PEG que se implementan al interior de la CJI y los Poderes Judiciales para la tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación.	X			Mecanismos o lineamientos para el monitoreo y evaluación / Acuerdo para impulsar mecanismos o lineamientos para el monitoreo y evaluación * 100

ANEXOS

Anexo I. Formulación de la Planeación Estratégica

Las metodologías para desarrollar procesos de planificación estratégica son variadas, en la literatura hay diversos enfoques. Desde el punto de vista de las organizaciones públicas, no existe en general un modelo a seguir y hay esquemas metodológicos que tienen mayor o menor complejidad.⁷⁹

Por ello, la Planeación Estratégica es una herramienta que permite el establecimiento de prioridades, objetivos y estrategias como apoyo a la definición de los recursos que se necesitan para lograr los resultados esperados, por lo tanto debe ser un proceso simple e incorporado en la rutina de la toma de decisiones directivas.⁸⁰ Desde esta perspectiva, la formulación de la Planeación Estratégica debe identificar aspectos claves que apoyen la gestión organizacional de la CPGyAJ, tales como la definición de la Visión, Misión, Valores y/o Principios, Actores Estratégicos, Objetivos (largo plazo), Estrategias, metas e indicadores.

Así, la Planeación Estratégica busca facilitar el análisis de los aspectos claves que inciden en la gestión de la CPGyAJ. Es decir, al tipo de productos le corresponde hacerse cargo de acuerdo a su misión, la búsqueda de los mejores mecanismos que permitan implementar dichos productos con la mejor relación coste/beneficio y los resultados que es posible comprometer a partir de su implementación.⁸¹

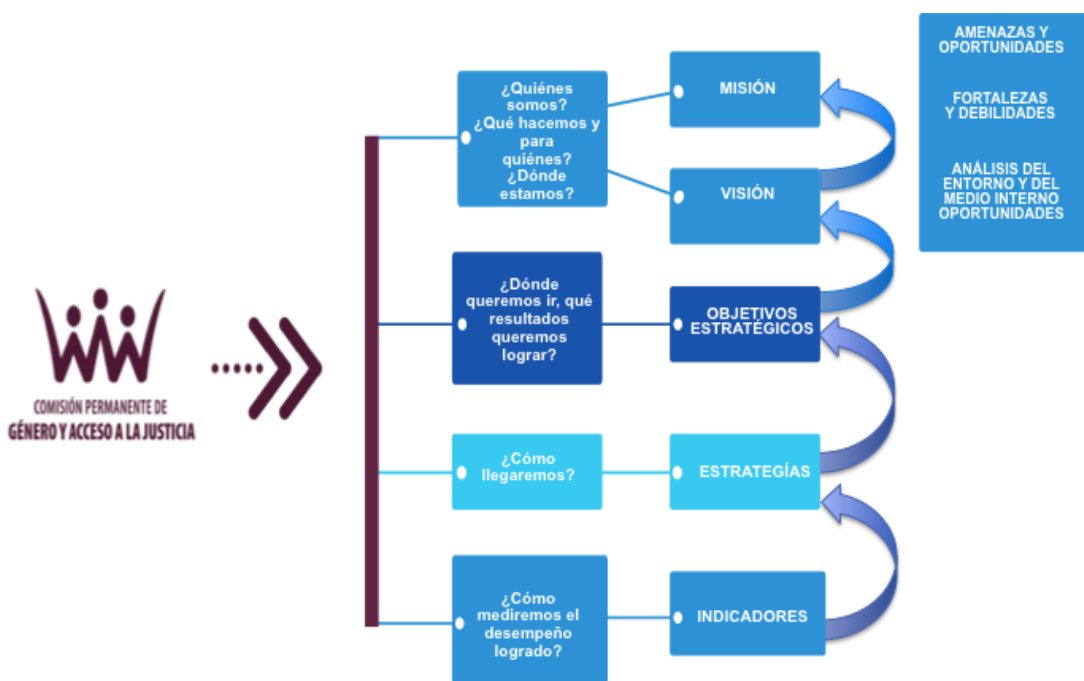


Ilustración 11. Fases del proceso de Planificación Estratégica. **Fuente.** Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público.

⁷⁹ Véase. ARMILJO, Mariana. 2011. *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*, Serie Manuales N° 69, Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social, CEPAL, Naciones Unidas, Santiago, Chile, p. 18. ISBN: 978-92-1-121774-2. Disponible en Internet: https://www.cepal.org/ilpes/publicaciones/xml/8/44008/SM_69_MA.pdf

⁸⁰ *Idem.*

⁸¹ *Ibidem.*, p. 17.

Revisión de la Misión

El ejercicio de definir la misión está circunscrito al ámbito de decisiones directivas, en los más altos niveles de responsabilidad organizacional. Este proceso implica la definición de los productos finales o estratégicos y los resultados por los cuales la CJI debe responder a las personas usuarias y a la ciudadanía.⁸² Formular la misión tiene que ver con las siguientes preguntas:

¿Quiénes somos, qué hacemos, para quiénes y qué efectos o resultados finales esperamos?

La misión es una descripción de la razón de ser de la CPGyAJ, establece su “quehacer” institucional, los productos que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferente de Comisiones o estructuras de la Cumbre y justifican su existencia.⁸³

En el proceso de Planeación Estratégica la fase relativa a la misión puede consistir en un ejercicio de definición de la misma o bien de revisión o actualización en el caso que ya exista.⁸⁴ Una misión bien formulada no se debe confundir con los objetivos de la CPGyAJ. La declaración de Misión describe el concepto de la Comisión, la naturaleza de sus funciones y productos. Una misión bien formulada debe tener las siguientes características⁸⁵:

- *Clara*, es decir, que pueda ser fácilmente comprendida y transmitida.
- *Concisa*, que pueda ser recordada fácilmente por cualquier integrante.
- *Representativa* de la cultura de la CJI.
- *Entendible* para que pueda ser una buena guía para la acción.
- *Realista*, que es la razón que justifica la existencia de la CPGyAJ.
- *Adaptable*, es decir, las integrantes deben adaptarla a sus diferentes áreas de responsabilidad.
- *Participativa*, que refleje un amplio consenso de las integrantes.
- *Diferenciada* de otras Comisiones o estructuras de la Cumbre, que deje claro cuáles son las principales intenciones y aspiraciones de la CPGyAJ y las razones de su existencia.
- *Abierta al futuro*, que tenga la posibilidad de persistir durante un periodo de tiempo suficiente.
- *Motivadora*, es decir, capaz de movilizar a las integrantes. La CPGyAJ debe tener la intención y la capacidad de vivir de acuerdo a la formulación de su misión.

Adicionalmente, se pueden incluir en la misión los valores, principios y creencias que guían a la Comisión, que comparten sus integrantes y que configuran lo que se denomina la cultura organizacional. ¿En qué creemos? ¿Qué valores básicos compartimos como Comisión? Los principios y valores guían y caracterizan encarnan y su compromiso de transformación cultural de la Comisión.

De acuerdo con las Normas Internas de la CPGyAJ, la naturaleza de la Comisión es la siguiente:

La Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana es un órgano dependiente de la Asamblea Plenaria de la Cumbre Judicial Iberoamericana cuyo objetivo es dar seguimiento al proceso de transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y

⁸² *Ibidem.*, p. 29.

⁸³ *Idem.*

⁸⁴ *Idem.*

⁸⁵ *Cfr.* Interarts. 2012...*Op. Cit.*, supra No. 28, p. 16.

desarrollar proyectos y propuestas que permitan la incorporación de la perspectiva de género al interior de los Poderes Judiciales.

En cumplimiento de sus objetivos, la Comisión respetará la autonomía e independencia de cada Poder Judicial.⁸⁶

La CPGyAJ no tiene definida la misión. Por ello, mediante la entrevista con las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes, así como con la Secretaría Técnica de la Comisión, se preguntó: *¿Qué es la Comisión? ¿Cuáles son sus principios o valores?* Obteniendo la siguiente información:

Propósito	Personas destinatarias
Transversalizar la PEG Ser un órgano político. El reconocimiento de los derechos humanos, con énfasis en el derecho a la igualdad y la no discriminación. Garantizar el acceso a la justicia.	Mujeres, niñas y adolescentes. Victimas de violencia de género, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas.
Ámbitos de Actuación	Valores/Principios
Al interior de la CJI y en los Poderes Judiciales integrantes. La región Iberoamericana, por conducto de los Poderes Judiciales.	Universalidad Igualdad No discriminación Dignidad Respeto a la independencia de los Poderes Judiciales Experiencias comunes Eradicación de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes. Acceso a la justicia. El avance de las mujeres. Enfoque integral de derechos humanos Enfoque de interseccionalidad Estándares internacionales Empatía y respeto Cooperación y trabajo en equipo Conocimiento técnico Tolerancia

Asimismo, a partir de la reunión virtual del 9 de julio, con las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes y la Secretaría Técnica de la Comisión, se consensaron modificaciones a la propuesta de Misión en el borrador presentado para quedar de la siguiente manera:

Propuesta de Misión.

Contribuir a garantizar los derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana; así como, mejorar el acceso a la justicia de las personas, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas, mediante la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y al interior de los Poderes Judiciales integrantes, respetando su independencia.

⁸⁶ CPGyAJ de la CJI, Normas Internas de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia. Disponible en internet: <http://www.cumbrejudicial.org/normativa-comision-de-genero>

Por ello, la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana desarrolla políticas, productos y acciones sustentados en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos. La Comisión basa su trabajo en la empatía, el respeto, la cooperación, el intercambio de experiencias comunes y el trabajo en equipo.

Es importante señalar que, la misión se sitúa en la cúspide del esquema de objetivos de la CPGyAJ. Todo lo que hace la Comisión debe estar supeditado a la misión y cualquiera que sea nuestra actividad, debe analizarse y se justifica a la luz de su coherencia y contribución al cumplimiento de la misión. Por esta razón, la misión es la base fundamental para la formulación de objetivos y metas de la Comisión.⁸⁷

Revisión de la Visión

La visión de una organización trata de describir la imagen ideal de la CPGyAJ que se desea tener en el futuro, es una imagen guía del éxito de la Comisión. Por ello, la visión refleja un conjunto de aspiraciones, sueños o esperanzas en el largo plazo. El enunciado de la visión debe ser consistente con los valores y cultura de la Comisión, representar un desafío para ésta y ser lo suficientemente ambiciosa y atractiva. Pero a la vez, ha de ser suficientemente realista, fácilmente comprensible, conocida y compartida por todas las personas integrantes de la Comisión. Suele también considerarse adecuado que la visión exprese la contribución que se hace a la sociedad.⁸⁸ Responde a la pregunta:

¿Dónde queremos ir? ¿Qué resultados queremos lograr?

Es importante señalar que, la Visión en el proceso de Planeación Estratégica:

- *Compromete públicamente* las aspiraciones institucionales, dando un efecto de cohesión a la organización.
- *Permite distinguir y visualizar el carácter público* y cómo la intervención se justifica desde el punto de vista de lo que entrega a la sociedad.
- *Complementa el efecto comunicacional de la misión* y enmarca el quehacer en los valores que la sociedad espera de los Poderes Judiciales.

En el proceso de Planeación Estratégica los objetivos estratégicos deben ser coherentes con las aspiraciones, valores y posicionamiento que espera lograr, es decir, con la Visión.⁸⁹

Como se explicó en el apartado Metodológico, el 20 de febrero del presente año durante la Quinta Reunión de las Comisionadas de la CPGyAJ, Edición XX de la CJI, se trabajó en la conceptualización de la Visión de la CPGyAJ. A partir de la propuesta de Misión alcanzada se realizó una primera propuesta. Asimismo, el 9 de julio se tuvo reunión virtual con las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes y la Secretaría Técnica de la Comisión; en dicha reunión se aprobó hacerle modificaciones a la propuesta de borrador presentada para quedar en los siguientes términos:

⁸⁷ Luis Cámara (coordinador). 2005... *Op. Cit.* Supra no. 29, p. 82.

⁸⁸ *Ibidem.*, p. 84.

⁸⁹ Véase. ARMÍJO, Marianela. 2011... *Op. Cit.* Supra no. 79, p. 40.

Propuesta de Visión.

Ser el órgano permanente de la Cumbre Judicial Iberoamericana que promueve el respeto a la igualdad y no discriminación por razones de género en el reconocimiento de los derechos de las personas, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas, mediante la transversalización de la perspectiva de género, al interior y en el quehacer de la Cumbre y de los Poderes Judiciales en Iberoamérica. Para ello, cuenta con estrategias, mecanismos de coordinación y cooperación, herramientas, buenas prácticas, productos y acciones que logran incidir en el cambio cultural a fin de garantizar los derechos humanos, particularmente de mujeres, niñas y adolescentes en la región Iberoamericana.

Revisión de Valores y/o Principios

Representan las convicciones, creencias, filosofía o normas de la CPGyAJ respecto a qué contribuiría a lograr la misión y la visión considerando tanto el presente como el futuro. Tener un acuerdo claro y abierto sobre los valores y/o principios ayuda a establecer las prioridades significativas de la Comisión, sus campos de esfuerzo y niveles de tolerancia respecto a las desviaciones.

Además, determinan la relación entre la Comisión y sus integrantes; así como con otras Comisiones, Grupos de Trabajo o estructuras permanentes de la CJI. Asimismo, guían la relación de la Comisión con las personas beneficiarias y actores estratégicos.

Como se pudo observar en el subapartado de revisión de la Misión, mediante la entrevista con las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes, así como con la Secretaría Técnica de la Comisión, se preguntó: **¿Cuáles son sus valores o principios?** Obteniendo la siguiente información:

Valores/Principios
Universalidad
Igualdad
No discriminación
Dignidad
Respeto a la independencia de los Poderes Judiciales
Experiencias comunes
Erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes
Acceso a la justicia
El avance de las mujeres
Enfoque integral de derechos humanos
Enfoque de interseccionalidad
Estándares internacionales
Empatía y respeto
Cooperación y trabajo en equipo
Conocimiento técnico
Tolerancia

En la reunión virtual del 9 de julio, con las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes y la Secretaría Técnica de la Comisión, se determinó separar e identificar valores y principios,

incluyendo los enfoques de interseccionalidad y de derechos Humanos. Asimismo, se acordó explicar, en este apartado, los valores universales y los valores gerenciales.

En ese sentido, los valores son el conjunto de normas de convivencia válidas en un tiempo y época determinada que dan soporte a una sociedad y por ende a las organizaciones, pues son los que rigen a las personas.⁹⁰ Sin embargo, las normas que creemos que deberían privilegiarse y promoverse en la vida de todas las personas son considerados valores universales. Las creencias mas importantes y perdurables, ya sea sobre una cosa o un comportamiento, son expresivas de valores. Por ello, los valores universales aplican a todas las personas y todas las comunidades como resultado de nuestra humanidad compartida.⁹¹

Por otra parte, los valores gerenciales son parte de los aspectos culturales e ideológicos de la organización. Dichos valores identifican y refuerzan el comportamiento mediante propuestas sociales que le permiten sobrevivir y lograr sus fines. Por ello, la organización debe definir los valores que han de regir, pues esto permite a todas las personas integrantes orientar su comportamiento y valores individuales para lograr una vida social exitosa a través de las normas bajo valores colectivos.⁹²

Por lo anterior, las propuestas de principios, valores y enfoques quedan de la siguiente forma:

Propuesta de Principios.

- *Respeto a la Dignidad Humana*, el trabajo de la Comisión parte del reconocimiento de la dignidad de las personas y de los derechos humanos que le son inherentes, lo que exige a los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre Judicial Iberoamericana a que actúen para salvaguardarlos, especialmente en aquellos casos en los que estos derechos son perdidos o amenazados como sucede con mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas en temas de discriminación y violencia de género.
- *Igualdad y no discriminación*, la actuación de la Comisión se orienta a la promoción de una sociedad en la que desaparezca cualquier tipo de discriminación. Una sociedad en igualdad entre las personas es garantía para la eliminación de la violencia de género, bajo la premisa de no dejar a nadie atrás.⁹³
- *Libertad*, la actuación de la Comisión garantiza el respeto por la voluntad individual de las personas.
- *Respeto a la independencia de los Poderes Judiciales*, el trabajo de la Comisión entiende y atendiendo a la especificidad y heterogeneidad que cada Poder Judicial representa en la CJI.⁹⁴

⁹⁰ VALBUENA, María; MORILLO, Roselia; y, SALAS, Doris. 2006. *Sistema de valores en las organizaciones*, Omnia, vol. 12, núm. 3, Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela, p. 63. Disponible en Internet: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

⁹¹ Véase. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. 2019. Educación para la Justicia, Serie de Módulos Universitarios. Integridad y Ética, Módulo 2. Ética y Valores Universales, pp. 2 y 3. Disponible en Internet: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_2_-_Ethics_and_Universal_Values_-_Spanish.pdf

⁹² Cfr. VALBUENA, María;... Op. Cit Supra no. 90, p. 66.

⁹³ Este principio es coincidente con el principio contenido en el *II Plan de acción cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana - PACCI 2019-2022*, aprobado en la IV Reunión Ordinaria de Responsables de la Cooperación Iberoamericana, 13-14 de noviembre de 2018, La Antigua Guatemala, Guatemala, Secretaría General Iberoamericana, p. 12. Disponible en internet: <https://www.segib.org/?document=ii-plan-de-accion-cuatrienal-de-la-cooperacion-iberoamericana-2019-2022>

⁹⁴ Idem.

- *Cooperación Multilateral*, la Comisión busca establecer mecanismos de cooperación y apoyo con organismos regionales e internacionales que le permitan coadyuvar a desarrollar herramientas, conocimientos y metodologías que incidan en el respeto a la igualdad y no discriminación por razones de género en el reconocimiento de los derechos de las personas, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas.
- *Tolerancia*, el trabajo de la Comisión parte del respeto, la aceptación y el aprecio de la diversidad. Desde esa perspectiva, promueve la armonía en la diferencia partiendo del hecho que la tolerancia es una actitud activa del reconocimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales y, en consecuencia, constituye una exigencia política y jurídica en el ámbito judicial.
- *Conocimiento Técnico*, se generan acciones y productos especializados que tienen por objetivo transversalizar la perspectiva de género en el quehacer de la Cumbre Judicial y de los Poderes Judiciales integrantes.
- *Cooperación y trabajo en equipo*, las destrezas o *expertises*, trayectorias y talentos de las Comisionadas integrantes y Secretarías Técnicas se unen para trabajar de manera coordinada, cooperativa y compartiendo responsabilidades con la finalidad de diseñar, elaborar, implementar y evaluar las acciones y productos de la Comisión.
- *Empatía y respeto*, se cuenta con la capacidad entre las Comisionadas integrantes y Secretarías Técnicas para escuchar y entender los puntos de vista que se exponen, sin prejuicios o predisposiciones, partiendo de que todos los Poderes Judiciales que integran la Comisión y la Cumbre Judicial Iberoamericana son heterogéneos y cuentan con diversas acciones y grados en la incorporación de la Perspectiva de Género en su actuar. Lo que permite contar con mayor amplitud en los canales de comunicación, la aceptación y respeto por las opiniones opuestas, mejor análisis de las propuestas y debates más significativos.
- *Identidad y experiencia comunes*, los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre Judicial Iberoamericana forman parte de la comunidad de Iberoamérica y comparten experiencias comunes en materia de género que enriquecen el trabajo de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia y, por ende, de la Cumbre.

Propuestas de Enfoques

- *Enfoque integral de los derechos humanos* en línea con los *estándares internacionales* y *no dejar a nadie atrás*. Garantizando el pleno respeto de los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana; así como, mejorar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas.
- *Enfoque de Interseccionalidad*, las acciones y productos de la Comisión parten de análisis que permiten entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.⁹⁵

⁹⁵ Aunque todas las mujeres de alguna u otra manera sufren discriminación de género, existen otros factores como la raza y el color de la piel, la casta, la edad, la etnicidad, el idioma, la ascendencia, la orientación sexual, la religión, la clase socioeconómica, la capacidad, la cultura, la localización geográfica y el estatus como migrante, indígena, refugiada, desplazada, niña o persona que vive con VIH/ SIDA, en una zona de conflicto u ocupada por una potencia extranjera, que

Identificación de Actores Estratégicos

Los actores estratégicos⁹⁶ implicados pueden tener determinados objetivos e intereses vinculados con la actuación de la CPGyAJ. Es decir, sus objetivos pueden estar condicionados a los objetivos de la Comisión y, a su vez, los pueden condicionar.⁹⁷

Dado que los recursos materiales y humanos de la Comisión son escasos y no cuenta con un presupuesto específico, no siempre se podrán atender los intereses de todos los actores estratégicos. Sin embargo, si los actores estratégicos no se sienten satisfechos, pueden ejercer presión sobre la CPGyAJ para tratar de lograr conseguir sus objetivos particulares. El análisis estratégico debe identificar estas tensiones y perseguir la optimización de las fuerzas contrapuestas.⁹⁸

En razón de lo anterior, mediante la entrevista a las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes y a la Secretaría Técnica de la Comisión, se identificaron actores estratégicos tanto internos como externos, a través de la siguiente pregunta: *¿Quiénes nos pueden apoyar o ayudar?*

Internos	Externos
Secretaría Permanente, SP Secretaría <i>Pro Tempore</i> , SPT Coordinadores Nacionales, CN Comisión de Coordinación y Seguimiento, CCyS Grupos de Trabajo	Unidades u Oficinas de Género de los Poderes Judiciales Programa de la UE para la cohesión social en América Latina, en adelante, EUROsociAL+ ONU Mujeres Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, en adelante, OEA Corte IDH CIDH Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en adelante, PNUD Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, en adelante, UNICEF Comisión Interamericana de Mujeres, CIM Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, en adelante, MESECVI Organismos Multilaterales como: la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos, Secretaría General Iberoamericana, Asociación Interamericana de Defensorías

se combinan para determinar la posición social de una persona. Véase. SYMINGTON, Alison. 2004. *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*, Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID), p. 1. Disponible en internet: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Véase también. ZAPATA, Galindo, Martha, CUENCA, Andrea y PUGA, Ismael. 2014. *Guía desde un Enfoque Interseccional. Metodología para el Diseño y Aplicación de Indicadores de Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior de América Latina*, Proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina – MISEAL, Primera edición, Alemania, ISBN: 978-3-00-047921-2 Disponible en internet: https://www.lai.fu-berlin.de/disziplinen/gender_studies/miseal/publicaciones/pub_dateien/GuaDesdeUnEnfoqueInterseccional-MISEAL_F.pdf

⁹⁶ Se utiliza la denominación “actores estratégicos” porque se hace referencia a entes, instituciones, instancias u organismos multilaterales; así como a estructuras permanentes de la CJI y no a personas en particular, por lo que no se considera estar faltando en la redacción al lenguaje inclusivo.

⁹⁷ Cfr. Interarts. 2012... *Op. Cit.*, supra No. 28, p. 8.

⁹⁸ *Idem.*

<i>Internos</i>	<i>Externos</i>
	Públicas, Conferencia de Ministros de Justicia de los Países de Iberoamérica, etc. Mecanismos para el adelanto de las Mujeres de los países integrantes de la Cumbre

Asimismo, mediante el análisis de la Matriz de FODA o DAFO se observó lo siguiente:

Análisis Interno

FORTALEZAS

- Estructura permanente de la Cumbre Judicial que transversaliza la PEG al interior y en los Poderes Judiciales. Se constituye como un foro adecuado para influenciar un cambio cultural.
- Afianzamiento progresivo de la Comisión en el marco institucional de la Cumbre.
- Participación de pleno derecho en Comisión de Coordinación y Seguimiento a partir de 2018 y participación en Grupos de Trabajo desde 2014.
- Apoyo con recursos propios del Poder Judicial que tiene la Presidencia de la Comisión para su funcionamiento; asimismo, los Poderes Judiciales que representan las Comisionadas integrantes aportan los recursos que se requieren para el desarrollo de las acciones.

DEBILIDADES

- Ausencia de evaluación y seguimiento en la implementación de los productos generados por parte de los otros países miembros de la CJI que no son parte de la Comisión. Lo que no permite la actualización de los productos.
- Falta de redes con organismos de género de otras organizaciones internacionales, a fin de transversalizar y compartir buenas prácticas.

Análisis Externo

OPORTUNIDADES

- Apoyo político a la Comisión, por parte de las autoridades de la CJI, para elaborar el plan de trabajo quinquenal que asegure el desarrollo e implementación de acciones de corto, mediano y largo plazo para cumplir con los objetivos de la Comisión.
- Continuidad de la presencia del liderazgo de las mujeres en la Secretaría Permanente de la CJI.
- Reconocimiento formal a la Comisión y mayor relevancia de los temas de género en la región.
- Avances, consolidación e intercambios de buenas prácticas con otros organismos internacionales en esta materia: OCDE, AIAMP, Asociación de Defensorías Públicas, etc.
- Impulso de la agenda 2030, en especial el objetivo 5to sobre igualdad de género.
- Participación de la Comisión, a través de sus integrantes, en distintos foros y reuniones que se van a realizar en torno a Beijing+25: Celebrando 25 años de defensa de los derechos de las mujeres.
- Existencia de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas.

AMENAZAS

- Ausencia del cumplimiento del principio de paridad en la conformación de las autoridades de la CJI; la cual es marcadamente masculina. Se mantiene la discriminación y la desigualdad en la toma de decisiones.
- Resistencia cultural para el avance de los temas de género (p.e. acoso sexual) al interior de

la CJI y en los Poderes Judiciales.

→ Reticencia de algunos Poderes Judiciales de la región a la crítica constructiva respecto de los retos a la incorporación de la PEG en su interior.

Con esta información es importante identificar y clasificar a los actores estratégicos por prioridad, a partir de tres factores⁹⁹:

1. El poder o capacidad de influencia.
2. Legitimidad (si sus objetivos son deseables o aceptados por la Comisión, y están alineados con sus normas y valores).
3. La urgencia o interés en influir con sus expectativas en la elección de las estrategias de la Comisión para conseguir sus objetivos.

Actores Estratégicos Internos

<i>Internos</i>	<i>Bajo Interés</i>	<i>Alto Interés</i>
- Secretaría Permanente - Secretaría Pro Tempore - Coordinadores Nacionales - Comisión de Coordinación y Seguimiento - Grupos de Trabajo	Ninguno se considera de bajo interés	- Secretaría Permanente - Secretaría Pro Tempore - Comisión de Coordinación y Seguimiento - Grupos de Trabajo - Coordinadores Nacionales

Todos los actores estratégicos internos se consideran de alto interés por ser elementos claves, ya que cuentan con poder, capacidad, legitimidad y existe una urgencia en influir en sus expectativas para la consecución de las objetivos y estrategias de la CPGyA; por lo que se requiere:

- una estrecha colaboración,
- información continua e
- intercambio de opiniones y discusiones respecto de las acciones y productos de la Comisión hasta que exista pleno convencimiento de la importancia que revisten para la CJI para que formen parte de sus objetivos e intereses.

Esto implicará implementar acciones a fin de remover la resistencia cultural que hay al interior de la CJI y los Poderes Judiciales; así seguir impulsando el principio de paridad en la conformación de las estructuras de la CJI por ser las principales amenazas.

Actores Estratégicos Externos

<i>Externos</i>	<i>Bajo Interés</i>	<i>Alto Interés</i>
- Unidades u Oficinas de Género de los Poderes Judiciales - EUROSociAL+ - ONU Mujeres - OEA - PNUD - UNICEF - MESECVI	- OEA (Asamblea General) - PNUD - Mecanismos para el adelanto de las Mujeres de los países integrantes de la Cumbre	- Oficinas o Unidad de Género de los Poderes Judiciales - EUROSociAL+ - ONU Mujeres - MESECVI - CIM - Corte IDH

⁹⁹ *Ibidem.*, p. 9.

Externos	Bajo Interés	Alto Interés
- Organismos Multilaterales como: la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos, Secretaría General Iberoamericana, Asociación Interamericana de Defensorías Públicas, Conferencia de Ministros de Justicia de los Países de Iberoamérica, etc. - Mecanismos para el adelanto de las Mujeres de los países integrantes de la Cumbre		- CIDH - UNICEF - Organismos Multilaterales como: la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos, Secretaría General Iberoamericana, Asociación Interamericana de Defensorías Públicas, Conferencia de Ministros de Justicia de los Países de Iberoamérica, etc.

Se consideran actores estratégicos externos de bajo interés la Asamblea General de la OEA, PNUD y Mecanismos para el adelanto de las Mujeres de los países integrantes de la Cumbre. Tratándose de la Asamblea General de la OEA, el mecanismo especializado en temas de género con quien es preferible establecer alianzas tendría que ser la Comisión Interamericana de las Mujeres, en adelante CIM o, en su caso, con el Comité de Expertas del MESECVI. Asimismo, se consideran actores estratégicos la CIDH y a la Corte IDH por conformar el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, en adelante SIDH. Por lo que se refiere al PNUD, si bien es un Programa de Naciones Unidas que maneja temas de género, el órgano especializado en temas de género es ONU Mujeres. Finalmente, en el momento en el que se encuentra la CPGyAJ es preferible que dedique sus esfuerzos a generar alianzas con las Unidades u Oficinas de Género de los Poderes Judiciales para cumplir con sus objetivos que con los Mecanismos para el adelanto de las Mujeres¹⁰⁰, que normalmente pertenecen a el Poder Ejecutivo, de los países integrantes de la Cumbre.

Por lo que hace a los actores estratégicos externos de alto interés se consideran actores claves bajo los mismos criterios establecidos para los actores estratégicos internos de alto interés, previamente señalados. Por lo que es importante explorar las oportunidades señaladas en el FODA o DAFO a fin de implementar acciones que permitan que se conviertan en fortalezas de la CPGyAJ. Entre otras, las siguientes:

- Avances, consolidación e intercambios de buenas prácticas.
- Impulso de la agenda 2030, en especial el objetivo 5to sobre igualdad de género.
- Participación de la Comisión, a través de sus Comisionadas integrantes, en distintos foros y reuniones que se van a realizar en torno a Beijing+25: Celebrando 25 años de defensa de los derechos de las mujeres.

¹⁰⁰ Es importante mencionar que, una vez que se fortalezca la relación de trabajo con las Unidades u Oficinas de Género de los Poderes Judiciales se pueden implementar acciones específicas con los Mecanismos para el adelanto de las Mujeres como actores estratégicos relevantes. Es decir, al principio de la ejecución de la Planeación Estratégica son mas alto interés las Unidades u Oficinas de Género de los Poderes Judiciales pero esta situación puede cambiar a mediano o largo plazo.

Definición de Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos deben estar acorde con la misión y visión establecidas. Éstos constituyen el siguiente paso a definir, una vez que se ha establecido misión, visión, valores y/o principios y actores estratégicos. Las preguntas a responder son las siguientes:

¿Dónde queremos ir? ¿Qué resultados esperamos lograr?

Los objetivos estratégicos son los logros que la CPGyAJ espera concretar en un plazo determinado (corto o mediano plazo), para el cumplimiento de su misión de forma eficiente y eficaz.



Ilustración 12 Plazos de los Objetivos. **Fuente.** Rosario Bello. Planificación Estratégica en Organizaciones Públicas.

Los Objetivos Estratégicos son una brújula o faro para otros objetivos con una mayor desagregación, pues que estos serán definidos con mayor detalle en la definición de estrategias y líneas de acción que se contemplan seguir.¹⁰¹

Deben de ser SMART, es decir deben de cumplir con unos requisitos elementales, irrenunciables para que puedan ser considerados objetivos estratégicos legítimos y útiles. SMART es un acrónimo que cumple una función nemotécnica, compuesto por las iniciales en inglés de las características que deben de tener dichos objetivos. Estas características se desarrollan del siguiente modo:



Ilustración 13 Características de los Objetivos Estratégicos SMART. **Fuente.** Guía de Planificación Estratégica, Interarts. Elaboración Propia.

¹⁰¹ Interarts. 2012... *Op. Cit.*, supra No. 28, p. 39.

Además, los Objetivos Estratégicos son la base para el establecimiento de los indicadores que permitirán medir el avance de las acciones hacia los resultados. Desde esta perspectiva es fundamental que éstos expresen las transformaciones esperadas en términos de la calidad, eficiencia, y qué resultados se lograrán. Por lo tanto, la definición de los objetivos estratégicos debe tener como referente principal los pasos previos de la planificación estratégica (misión y visión), así como los indicadores que la CPGyAJ tenga para monitorear y evaluar su desempeño.¹⁰² El tipo de indicadores que permiten monitorear el logro de los objetivos estratégicos, son indicadores estratégicos relacionados con los resultados finales e intermedios.¹⁰³

Para la redacción de los Objetivos Estratégicos se debe observar lo siguiente¹⁰⁴:

- Deben señalar la expresión de logro, evidenciar el cambio o transformación que se espera con las políticas, productos y acciones que la CPGyAJ realiza.
- Evitar su redacción en términos de “Apoyar”, “Procurar”, “Incidir”, etc.
- Expresarlos en términos concretos de resultados esperados y no ser establecidos como funciones permanentes de la CPGyAJ.
- Responder a un problema o aspecto específico relacionado con el cumplimiento de la misión.
- Responder sobre el beneficio esperado para las personas usuarias a los cuales van dirigidas las políticas, productos y acciones de la CPGyAJ.

A fin de determinar los objetivos estratégicos, mediante la entrevista a las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes y a la Secretaría Técnica de la Comisión, a través de la siguiente pregunta: **¿Qué queremos lograr?** Se observaron las siguientes respuestas:

¿Qué queremos lograr?
→ Mejorar el acceso a la justicia de las mujeres que viven violencia en la región.
→ Producir buenos productos y saber mediante la evaluación cómo se están implementando en los Poderes Judiciales integrantes de la CJI, su continuidad y las mejoras que se requieren hacer.
→ Lograr la transversalización de la PEG al interior al CJI.
→ Lograr la continuidad de los trabajos de la Comisión.
→ Posicionarse como la instancia que favorece la igualdad y no discriminación en los Poderes Judiciales de la región Iberoamericana.

La identificación de los objetivos estratégicos por parte de la CPGyAJ requiere partir de un análisis situacional, en términos de establecer claramente cuáles son las acciones y productos que provee, a quiénes, qué problemas se enfrentan en términos de capacidades, de las coberturas, cuál ha sido el desempeño pasado, etc. Este análisis es parte del proceso de diagnóstico que toma como referencia los aspectos internos y externos, a través del análisis de la Matriz de FODA o DAFO.¹⁰⁵

¹⁰² Cfr. ARMILLO, Marianela. 2011... *Op. Cit.* Supra no. 79, p. 45.

¹⁰³ *Idem.*

¹⁰⁴ *Idem.*

¹⁰⁵ Véase. Apartado Matriz FODA o DAFO en este documento.

A continuación, se presenta el análisis situacional de la CPGyAJ:

¿A qué problemas críticos responde la CPGyAJ a través de políticas, productos y acciones que realiza?

Garantizar los derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana; así como, mejorar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas (parte de la Misión).

¿Qué capacidad tiene?

Es una estructura permanente de la Cumbre Judicial Iberoamericana que transversaliza la PEG al interior de ésta y en los Poderes Judiciales que la integran, por lo que se constituye como un foro adecuado para influenciar un cambio cultural. Desde el año 2018 forma parte de la Comisión de Coordinación y Seguimiento. Asimismo, desde el 2014 participa en los Grupos de Trabajo para garantizar la incorporación de la PEG en los productos que desarrollan (Fortalezas de Matriz de FODA ¹⁰⁶o DAFO).¹⁰⁷

Cuenta con el apoyo de los recursos económicos, materiales y humanos del Poder Judicial que tiene la Presidencia de la CPGyAJ para su funcionamiento; asimismo, los Poderes Judiciales que representan las Comisionadas integrantes aportan los recursos que se requieren para el desarrollo de sus funciones (Fortalezas de Matriz de FODA o DAFO).¹⁰⁸

Las Comisionadas que han formado y forman parte actualmente de la Comisión aportan su experiencia, trayectoria y capacidades facilitando el posicionamiento político de los temas que promueve la Comisión. Asimismo, cuenta con el conocimiento técnico, experiencia y compromiso de las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes y de la Secretaría Técnica de la Comisión para desarrollar las actividades (Fortalezas de Matriz de FODA o DAFO).¹⁰⁹

¿Qué calidad e impacto tienen los productos y acciones CPGyAJ?

Si bien se han diseñado y, en algunos casos, implementado acciones y productos que pueden tener considerable incidencia para la vigencia del derecho a la igualdad, de la información disponible no es posible advertir que en su conjunto atiendan a una estrategia o política judicial integral que potencie su alcance. La falta de articulación, en términos generales, de las acciones y productos en función de objetivos claros establecidos para el corto, mediano y largo plazo limita su impacto (Diagnóstico).¹¹⁰

Es indispensable que los actores involucrados en la formulación e implementación de las acciones, productos e iniciativas —Comisiones y Grupos de Trabajo de la CJI e instancias de los Poderes Judiciales de Iberoamérica— tengan certeza de la relevancia que tiene el trabajo que realizan en la materia para alcanzar un objetivo en particular, así como de la forma en que dicho objetivo contribuye al fin último: la plena vigencia del derecho a la igualdad y la no discriminación (Diagnóstico).¹¹¹

¹⁰⁶ Véase. Apartado Revisión de la Misión en este documento.

¹⁰⁷ Véase. Apartado Matriz FODA o DAFO en este documento.

¹⁰⁸ *Idem.*

¹⁰⁹ *Idem.*

¹¹⁰ *Diagnóstico del estado de acción... Op. Cit.* Supra No. 32, p. 124.

¹¹¹ *Idem.*

¿Cómo es eficaz y eficiente?

Se han diseñado acciones, productos e iniciativas idóneas para avanzar en la institucionalización de la PEG y la tutela del derecho a la igualdad, sin embargo, en varios casos se encuentra pendiente su implementación. Ello, atiende sustancialmente al hecho de que en cada Edición de la CJI se establece una nueva integración para la CPGyAJ y que, en algunos casos, los procesos de planificación no incluyen etapas indispensables para el debido desarrollo de políticas judiciales (Diagnóstico).¹¹²

La falta de impulso de las acciones y productos pone en riesgo la pertinencia del momento de su implementación, considerando que el diseño atendió a un contexto específico y que éste puede transformarse con el tiempo, particularmente, para el caso de los productos orientados a los Poderes Judiciales de países de Iberoamérica, con dinámicas y coyunturas sociales y políticas de múltiples complejidades. La postergación de la implementación desaprovecha el momento político en que se encuentra la CJI a la hora de su aprobación y, relacionado con ello, la voluntad política manifestada por sus países miembros para la adopción (Diagnóstico).¹¹³

¿Cómo se miden los resultados de la CPGyAJ?

Se advirtió la ausencia de indicadores de proceso y resultado que permitan dar certeza sobre el estado que guarda el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género a implementarse en la estructura organizacional y de funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana y la Política de Igualdad de Género a implementar en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana, como instrumentos normativos rectores que establecen los objetivos a cumplir mediante la formulación e implementación de acciones, productos e iniciativas, en el primer caso, por parte de las estructuras permanentes, Comisiones y Grupos de Trabajo de la CJI y, en el segundo, por parte de los Poderes Judiciales de los países miembros de la CJI (Diagnóstico).¹¹⁴

Esta limitación impide actualmente que los trabajos llevados a cabo puedan vincularse formal y políticamente al cumplimiento de los Lineamientos y las Líneas de Acción que prevén dichas Políticas, respectivamente. En ese sentido, puede decirse que, si bien hay avances en el cumplimiento de las Políticas, la visibilización de su alcance parcial —en razón de cada Lineamiento y Línea de Acción— e integral —en función del objetivo central: tutelar el derecho a la igualdad— se encuentra considerablemente limitada, lo que afecta tanto la medición de los logros alcanzados como la idoneidad de las acciones futuras (Diagnóstico).¹¹⁵

Finalmente es importante mencionar que, las Normas Internas de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia establecen tres objetivos generales para la Comisión, que ha saber son:

- Transversalizar la perspectiva de género en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

¹¹² *Idem.*

¹¹³ *Idem.*

¹¹⁴ *Ibidem.*, p. 125.

¹¹⁵ *Idem.*

- Promover espacios virtuales y/o presenciales que permitan el intercambio y la difusión de buenas prácticas en materia de justicia de género entre los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre.
- Instar a las Cortes y Tribunales Supremos o Superiores de Justicia y de los Consejos de la Judicatura y Magistratura para que promuevan políticas de igualdad de género.

Dos de estos objetivos coinciden con las respuestas obtenidas mediante la entrevista a las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes y a la Secretaría Técnica de la Comisión, a través de la siguiente pregunta: [¿Qué queremos lograr?](#)

Propuesta de Objetivos Estratégicos (O.E.):

O.E. I. Contribuir a garantizar los derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana y mejorar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género, especialmente mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas de las diversidades sexo genéricas mediante el desarrollo, implementación y evaluación con perspectiva de género de políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos para promover la igualdad y la justicia de género entre los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre.

Análisis SMART del O.E. I.

Específico: El desarrollo con perspectiva de género de políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos.

Medible: Número de políticas, productos y acciones desarrollados.

Alcanzable: Desde su creación, en el 2014, la CPGyAJ ha generado en total 43 acciones, productos e iniciativas. De acuerdo con el *Diagnóstico del estado de acción del trabajo que ha realizado la Comisión* 15 de estos acciones, productos e iniciativas son considerados como buenas prácticas que han logrado incidir en la efectiva tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación.

Relevante: Contribuir a garantizar los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, de las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana y mejorar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género para promover la igualdad y la justicia de género entre los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre.

Tiempo: Los cinco años que dure la ejecución del Plan de Trabajo Quinquenal. Objetivo de Mediano Plazo.

O.E. 2. Fortalecer el funcionamiento de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia garantizando la continuidad y permanencia de su trabajo mediante el desarrollo y perfeccionamiento del marco normativo, la institucionalización de la Política de Género en la Cumbre Judicial Iberoamericana y los Poderes Judiciales, la observancia de los Lineamientos Estratégicos y el uso de mecanismos comunes para la aprobación, adopción e implementación, coordinación y evaluación de sus políticas, productos y acciones, a fin de ser la instancia que contribuye a mejorar la igualdad y la justicia de género en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y en los Poderes Judiciales de los países integrantes.

Análisis SMART del O.E. 2.

Específico: El desarrollo y perfeccionamiento del marco normativo, la institucionalización de la Política de Género en la Cumbre Judicial Iberoamericana y los Poderes Judiciales, la observancia de los Lineamientos Estratégicos y el fortalecimiento y uso de mecanismos comunes para la aprobación, adopción e implementación, coordinación y evaluación de sus políticas, productos y acciones.

Medible: Número de reformas al marco normativo, acciones para la institucionalización de la Política de Género, acciones que den cuenta de la observancia de los Lineamientos Estratégicos y número de gestiones realizadas a través de los mecanismos comunes.

Alcanzable: La creación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia constituyó, en sí misma, una buena práctica para mejorar la igualdad y la justicia de género en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y en los Poderes Judiciales. Desde el año 2018 forma parte de la Comisión de Coordinación y Seguimiento. Asimismo, desde el 2014 participa en los Grupos de Trabajo para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los productos que desarrollan.

Relevante: Fortalecer el funcionamiento de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia garantizando la continuidad y permanencia de su trabajo a fin de ser la instancia que contribuye a mejorar la igualdad y la justicia de género en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y en los Poderes Judiciales de los países integrantes.

Tiempo: Los cinco años que dure la ejecución del Plan de Trabajo Quinquenal. Objetivo de Mediano Plazo.

Definición de Estrategias

Las Estrategias son las acciones globales, de carácter temporal y permanente que se desarrollan para alcanzar los objetivos estratégicos de mediano y largo plazo, es decir son los caminos, vías o enfoques posibles para el logro de los objetivos estratégicos. En ese sentido, la Estrategia comprende el conjunto integrado de decisiones sobre acciones a emprender y recursos a movilizar que se realizan en respuesta a una problemática planteada; asimismo buscan producir cambios deliberados en la realidad para cumplir con los objetivos.¹¹⁶

¹¹⁶ Modulo 3. Planeación Estratégica, Diplomado de Presupuesto Basado en Resultados (PbR), UNAM, Secretaría de Hacienda y Crédito Público de Gobierno de México, México, s/f., p. 46. Disponible en Internet: http://governacion.gob.mx/work/models/SEGOB/Resource/1093/8/images/Modulo-3_planeacion-estrategica.pdf

La selección de Estrategias debe considerar ciertos criterios relevantes¹¹⁷:

- adecuación a la misión,
- plazo temporal para el logro de objetivos,
- impacto de las acciones sobre la calidad de vida de las personas destinatarias,
- riesgos que entraña su puesta en marcha,
- así como la relación costo-beneficio.

Las Estrategias responden a la pregunta: **¿Cómo se lograrán objetivos?**

A fin de determinar las estrategias, mediante la entrevista a las Secretarías Técnicas de las Comisionadas integrantes y a la Secretaría Técnica de la Comisión, a través de la siguiente pregunta: **¿Cómo lo vamos a lograr?** Se observaron las siguientes respuestas:

¿Cómo lo vamos a lograr?
→ Visibilizando las circunstancias particulares de las mujeres al momento de acceder al ajusticia. → Siendo más eficientes para hacer llegar a los Poderes Judiciales las políticas, productos y acciones de la Comisión. Asimismo, poder incidir sin que parezca que se quiere imponer la visión política de un país. → Generando acciones para que la Comisión tenga presencia, interlocución e incidencia efectiva en el resto de las estructuras de la CJI, como son: Secretaría Permanente, Secretaría <i>Pro Tempore</i>, Grupos de Trabajo, etc. → Capacitando a las estructuras permanentes de la CJI, con énfasis en los Grupos de Trabajo, en temas de género. → Realizando un análisis de los trabajos para desarrollar los productos de los Grupos de Trabajo, con líneas y criterios para incorporar la PEG, desde que se conforma la Edición y se definen los productos. → Contando con mayores recursos humanos y materiales que permitan a la Comisión darle el seguimiento adecuado a los productos que se van a implementar en los Poderes Judiciales. → Garantizando la continuidad y la evaluación de los productos con indicadores claros en cada país en donde se implementan. → Contando con planes de trabajo para cada Edición que se encuentren alineados con la Planeación Estratégica y el Plan de Trabajo Quinquenal.

Es importante que, las Estrategias propuestas logren potencializar las fortalezas internas de la CPGyAJ y ayuden a superar las debilidades principales, así como posicionarla mejor al interior de la CJI y con los Poderes Judiciales de los países integrantes.

Asimismo, se propone retomar para las propuestas de Estrategias del Objetivo Estratégico 2 las Estrategias de Fortalecimiento que se establecen en el documento de Lineamientos de la CPGyAJ¹¹⁸, dando prioridad a la Estrategia Ofensiva (Estrategia 1) porque potencializa el trabajo de la CPGyAJ ya que explota las oportunidades y mantienen las fortalezas. Asimismo, se utilizará la Estrategia Defensiva (Estrategia 2) porque afronta las amenazas con el mantenimiento de las fortalezas.¹¹⁹

¹¹⁷ *Idem.*

¹¹⁸ *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos... Op. Cit.* Supra No. 31, p. 43.

¹¹⁹ *Ibidem.*, pp. 44 y 45.

Propuesta de Estrategias

Estrategias para lograr el Objetivo Estratégico 1:

Estrategia 1.

Incluir, la perspectiva de género, en políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos a fin de puedan ser adoptados e implementados por los Poderes Judiciales de los países integrantes.

Estrategia 2.

Crear espacios continuos de formación, capacitación, reflexión, generación de conocimiento y acción sobre las problemáticas normativas, sociales y culturales que dificultan garantizar los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, a las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana o dificultan el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género en los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre.

Estrategia 3.

Fomentar la adopción, implementación y evaluación de las políticas de igualdad de género; así como la adopción de herramientas, protocolos y criterios para garantizar la impartición de justicia con perspectiva de género en los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre, respetando su independencia.

Estrategias para lograr el Objetivo Estratégico 2:

Estrategia 1.

Reforzar la institucionalidad y presencia de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, dotar de atribuciones a la Comisión que le permitan cumplir con sus objetivos al interior de la Cumbre; así como, en los Poderes Judiciales.

Estrategia 2.

Ordenar, planificar, difundir y dar seguimiento al trabajo de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, mejorar los procesos de coordinación para el acompañamiento y la asesoría técnica en los trabajos que realiza la Cumbre, así como para la implementación de los productos de la Comisión por parte de los Poderes Judiciales.

MISIÓN	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	OBJETIVO ESTRATÉGICO 2
ESTRATEGIA 1 Desarrollar, con perspectiva de género, políticas, productos y acciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana sustentadas en estándares internacionales, el conocimiento técnico, las buenas prácticas y la incorporación de los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos a fin de puedan ser adoptados e implementados por los Poderes Judiciales de los países integrantes.	ESTRATEGIA 1 Reforzar la institucionalidad y presencia de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, dotar de atribuciones a la Comisión que le permitan cumplir con sus objetivos al interior de la Cumbre; así como, en los Poderes Judiciales.
ESTRATEGIA 2 Crear espacios continuos de formación, capacitación reflexión, generación de conocimiento y acción sobre las problemáticas normativas, sociales y culturales que dificultan garantizar los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, a las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana o dificultan el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género en los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre.	ESTRATEGIA 2 Ordenar, planificar, difundir y dar seguimiento al trabajo de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI. Así como, mejorar los procesos de coordinación para el acompañamiento y la asesoría técnica en los trabajos que realiza la Cumbre, así como para la implementación de los productos de la Comisión por parte de los Poderes Judiciales.
ESTRATEGIA 3 Fomentar la adopción, implementación y evaluación de las políticas de igualdad de género; así como la adopción de herramientas, protocolos y criterios para garantizar la impartición de justicia con perspectiva de género en los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre, respetando su independencia.	

Ilustración 14. Estrategias de los Objetivos Estratégicos. Elaboración Propia.

Seguimiento y Evaluación

La planeación estratégica debe incorporar¹²⁰:

- Tareas de seguimiento con el fin de detectar desviaciones con relación a lo inicialmente planificado y realizar las modificaciones y/o correcciones oportunas.
- Tareas de evaluación del logro de los resultados y objetivos propuestas, de los que se obtengan conclusiones y recomendaciones a incorporar en futuros ejercicios de planeación.

Por lo anterior, es importante incorporar en el propio diseño de la planeación cómo la CPGyAJ realizará el seguimiento y la evaluación de los objetivos y estrategias planteadas, por ello se necesita contar con un sistema de información apropiado y un conjunto de indicadores básicos.¹²¹ Para Cámara López:

Los indicadores van a traducir los objetivos y resultados de la planeación en términos medibles, expresando el nivel de éxito esperado en su consecución e intentando responder a la pregunta de si se está produciendo un avance, y en qué medida, hacia el logro de un objetivo o un resultado determinado, comparando los resultados reales con los previstos y proporcionando una base para la toma de decisiones.¹²²

¹²⁰ Luis Cámara (coordinador). 2005...*Op. Cit.* Supra no. 29, p. 124.

¹²¹ *Idem.*

¹²² *Ibidem.*, p. 125.

Se pueden distinguir dos tipos de indicadores¹²³:

- *Indicadores directos*, que reflejan de manera unívoca el contenido del objetivo al que están asociados, fáciles de seleccionar cuando los objetivos o resultados están definidos de manera precisa. Cuando se usen indicadores directos sólo será necesario asignar un indicador para cada objetivo.
- *Indicadores indirectos o indicadores “proxy”*. Con bastante frecuencia, los objetivos de las organizaciones e intervenciones sociales presentan un carácter multidimensional (“población sensibilizada”, “gestión eficaz”, “mayor coordinación”, etc.) o están formulados de manera genérica (“mejora de la calidad de vida”, “integración socio-laboral”, etc.) cuando no ambigua, siendo necesario en estos casos utilizar indicadores de carácter indirecto que nos acerquen a la naturaleza del objetivo en cuestión desde distintas perspectivas. En estos casos será necesario utilizar más de un indicador por cada objetivo.

[L]
[SEP]

Asimismo, la utilización de **indicadores de impacto** permite representar el cambio esperado en una determinada situación. Usualmente se pueden medir en períodos de mediano o largo plazo debido a que se requiere un lapso para que se puedan medir el éxito, los resultados y cómo se benefician las personas usuarias o destinatarias, tanto en cantidad (cobertura) como en calidad (cambios logrados).¹²⁴

¹²³ *Ibidem.*, p. 126.

¹²⁴ OIT. Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional. Disponible en internet: <https://guia.oitcinterfor.org/como-evaluar/como-se-construyen-indicadores>

Anexo II. Formulación de las Acciones del Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025

Como se expone en el apartado *Cuestiones Previas* del Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025, la identificación y determinación de las acciones que contempla tomó en consideración:

- Las líneas de acción de la Política de Igualdad de Género a implementar en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Las acciones y productos generados por la CPGyAJ que constituyen buenas prácticas para la incorporación de la PEG y, en consecuencia, inciden en la tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación de acuerdo con los hallazgos del Diagnóstico del estado de la acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia en la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Las acciones que se derivan del documento *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes* para incorporar la Perspectiva de Género, la Igualdad y No Discriminación.
- Otras acciones que resulten eficaces para el cumplimiento de los dos Objetivos Estratégicos y las cinco Estrategias que contempla la Planeación Estratégica de la CPGyAJ de la CJI.
- Recomendaciones emitidas por Organismos Internacionales de Protección a los Derechos Humanos aplicables a la incorporación de la PEG en el ámbito judicial.

En atención a la relevancia que tiene la efectiva implementación del Plan de Trabajo Quinquenal se expone a mayor detalle los términos en que fueron definidas las acciones vinculadas a cada una de las Estrategias orientadas al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la Planeación Estratégica y, en consecuencia, a contribuir en la vigencia de la Misión de la CPGyAJ de la CJI.

A fin de evitar repeticiones innecesarias se señala únicamente la numeración de los Objetivos Estratégicos, Estrategias y Acciones en cuestión, toda vez que, están referidas de forma expresa en la Estructura Programática del Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025 que forma parte del presente documento.

Objetivo Estratégico I

Para el cumplimiento del Objetivo Estratégico I, el Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025 establece un total de 18 acciones distribuidas en función de sus Estrategias conforme lo siguiente: seis acciones para la Estrategia 1.1; tres acciones para la Estrategia 1.2 y; nueve acciones para la Estrategia 1.3. La identificación y determinación de dichas acciones atendió a lo siguiente:

- **Estrategia 1.1.** Para que la CJI desarrolle políticas, productos y acciones con PEG que tengan como sustento los estándares internacionales, el conocimiento técnico y los enfoques de interseccionalidad, niñez e integralidad de los derechos humanos que puedan ser adoptadas y adaptadas por los Poderes Judiciales de la región se contemplan seis acciones.

Las seis acciones están vinculadas a las buenas prácticas para la incorporación de la PEG realizadas por la CPGyAJ —de acuerdo con los hallazgos del Diagnóstico— siguientes:

- Propuesta para incorporar la Perspectiva de Género y Derechos Humanos de las Mujeres en los Grupos de Trabajo de la Cumbre Judicial Iberoamericana (Edición XVIII).

- Modificaciones en las Normas de la Cumbre (Edición XVIII).¹²⁵
- Nota conceptual sobre la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los proyectos de los grupos de trabajo de la Cumbre (Edición XIX).
- Propuesta de reformas normativas con lenguaje inclusivo en documentos de la Cumbre (Edición XIX).¹²⁶
- Estudio Estadístico sobre la participación de las mujeres en la Cumbre (Edición XIX).
- Guía Interactiva de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres.
- Estudio Estadístico sobre la Participación de las Mujeres en la Cumbre Judicial Iberoamericana. Ediciones XIII a XX (Edición XX).
- Reporte sobre Prácticas con Perspectiva de Género en el Poder Judicial (Edición XX).

Las consideraciones y análisis realizados para la determinación de las buenas prácticas referidas, así como su vinculación con recomendaciones y estándares internacionales en materia de derechos humanos pueden consultarse en el Diagnóstico.¹²⁷

Aunado a lo anterior, las acciones 1.1.2 y 1.1.6 favorecen la implementación de las propuestas de la Estrategia Ofensiva —prevista en el apartado de Estrategias de Fortalecimiento contenido en los Lineamientos— orientadas a incorporar el principio de paridad en la conformación de las Estructuras Permanentes y el nombramiento de las y los Coordinadores Nacionales.¹²⁸

Mientras que, la acción 1.1.4 contribuye además al cumplimiento de la *Política de Igualdad de Género a implementarse en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana*, específicamente, a la Línea de acción 3 “Generar información, realizar estudios, diagnósticos e informes en materia de igualdad de género y no discriminación, con la finalidad de impulsar propuestas de política pública, programas y acciones, que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los resultados que se obtengan deben ser de utilidad para identificar acciones que permitan promover más intensamente la participación de las mujeres en los poderes judiciales y en la toma de decisiones”.

→ **Estrategia 1.2.** Con el objeto de crear espacios continuos de formación, capacitación, reflexión, generación de conocimiento y acción sobre las problemáticas normativas, sociales y culturales que dificultan garantizar los derechos humanos con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, a las mujeres, niñas y adolescentes de la región Iberoamericana o dificultan el acceso a la justicia para las víctimas de violencia por razones de género en los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre, se prevén tres acciones.

Las acciones 1.2.1 y 1.2.2 fueron definidas con base en las buenas prácticas y productos aparentemente satisfactorios para la incorporación de la PEG implementados por la CPGyAJ —relacionados con procesos de reflexión y formación que buscaron impulsar la impartición de justicia con PEG por parte de los Poderes Judiciales de los países integrantes de la CJ— siguientes:

- Primer Encuentro Iberoamericano sobre la Igualdad de Género e Impartición de Justicia (Edición XVIII).

¹²⁵ Se toma como referencia genéricamente para las acciones previstas en el Plan de Trabajo Quinquenal en atención a que, conforme se establece en el Diagnóstico, se constató que la armonización del marco normativo con PEG constituye una buena práctica en la materia.

¹²⁶ *Ibidem*.

¹²⁷ Véase. Diagnóstico del estado de acción... *Op. Cit.* Supra No. 32, pp. 112, 113, 117, 118, 122 y 123.

¹²⁸ Véase. Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes... *Op. Cit.* Supra No. 31., p. 42

- Impartición y réplica de Talleres de perspectiva de género, trata de personas con fines de explotación sexual y violencia doméstica (Edición XIX).
- Ciclo de Talleres de Capacitación Permanente (Edición XX).
- Laboratorio sobre Mecanismos de Protección de los Derechos de las Mujeres en las Américas (Edición XX).

Las consideraciones y análisis realizados para la determinación de las buenas prácticas y productos aparentemente satisfactorios referidos, así como su vinculación con recomendaciones y estándares internacionales en materia de derechos humanos pueden consultarse en el Diagnóstico.¹²⁹

Además, las acciones 1.2.1 y 1.2.2 contribuyen al cumplimiento de: *i)* la *Política de Igualdad de Género a implementarse en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana*, específicamente, a las Líneas de acción 1 “Formación y capacitación para las operadoras y los operadores de justicia en materia de igualdad de género y no discriminación” y 7 “Difusión de información y resultados la política de igualdad y no discriminación en los poderes judiciales iberoamericanos y de las sentencias emitidas con perspectiva de género” que contempla la capacitación del personal judicial en temas de accesibilidad al servicio de justicia y; *ii)* la Estrategia Ofensiva cuyo objeto es impulsar procesos de análisis y de aprendizaje para el fortalecimiento de las y los operadores del segmento de justicia, así como a la propuesta de la Estrategia Reorientadora que prevé intercambios de experiencias y conocimientos a través de seminarios y talleres organizados de manera conjunta con otros organismos internacionales —ambas Estrategias previstas en el análisis de la Matriz del apartado de Estrategias de Fortalecimiento contenido en los Lineamientos.¹³⁰

La acción 1.2.3 retoma la propuesta de la Edición XIX de la CPGyAJ para realizar un “Portal de Sentencias. Recopilación, clasificación y sistematización de sentencias con perspectiva de género” que a la fecha no ha llevado a cabo y, de acuerdo con el Diagnóstico, puede resultar valiosa para el avance en la incorporación de la PEG y la tutela del derecho a la igualdad y la no discriminación en la región.¹³¹

Además, incide en el cumplimiento de la *Política de Igualdad de Género a implementarse en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana*, específicamente, de las Líneas de acción 4 “Identificación y promoción de buenas prácticas jurisdiccionales con perspectiva de género” y 5 “Difusión de información y resultados la política de igualdad y no discriminación en los poderes judiciales iberoamericanos y de las sentencias emitidas con perspectiva de género.”

→ **Estrategia 1.3.** A fin de fomentar la adopción, implementación y evaluación de las políticas de igualdad de género; así como la adopción de herramientas, protocolos y criterios para garantizar la impartición de justicia con perspectiva de género en los Poderes Judiciales de los países miembros de la Cumbre, se contemplan nueve acciones.

Las nueve acciones orientadas a la implementación de la Estrategia 1.3 están relacionadas con las buenas prácticas y productos aparentemente satisfactorios para la incorporación de la PEG llevados a cabo por la CPGyAJ siguientes:

¹²⁹ Véase. Diagnóstico del estado de acción... *Op. Cit.* Supra No. 32, pp. 114, 117, 118 y 124.

¹³⁰ Véase. Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes... *Op. Cit.* Supra No. 31., pp. 42 y 44.

¹³¹ Véase. Diagnóstico del estado de acción... *Op. Cit.* Supra No. 32, p. 68.

- Modelo de incorporación de la Perspectiva de Género en las Sentencias (Edición XVIII).
- Reconocimiento Iberoamericano de Sentencias con Perspectiva de Género (Edición XVIII).
- Introducción de la perspectiva de género en el Plan Iberoamericano de Estadística Judicial (Edición XVIII).
- Mapa de Género de los sistemas judiciales de la región iberoamericana (Edición XIX).
- Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en el Poder Judicial. Guía Metodológica (Edición XIX).
- Guía Interactiva de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres (Edición XIX).
- Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica y Declaración Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual de los Poderes Judiciales de Iberoamérica (Edición XX).
- Registro Iberoamericano de femicidios/feminicidios (Ediciones XVIII —aprobó la realización del Registro—, XIX —aprobó la metodología, registro, manual de variables e indicadores que le son aplicables— y XX —realizó el primer relevamiento preliminar de información.

Las consideraciones y análisis realizados para la determinación de las buenas prácticas y productos aparentemente satisfactorios referidos, así como su vinculación con recomendaciones y estándares internacionales en materia de derechos humanos pueden consultarse en el Diagnóstico.¹³²

Aunado a lo anterior, la acción 1.3.2 contribuye al cumplimiento de la *Política de Igualdad de Género a implementarse en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana*, específicamente, de las Líneas de acción 4 “Identificación y promoción de buenas prácticas jurisdiccionales con perspectiva de género” y 5 “Difusión de información y resultados la política de igualdad y no discriminación en los poderes judiciales iberoamericanos y de las sentencias emitidas con perspectiva de género.”

Mientras que, las acciones 1.3.3 y 1.3.4 favorecen el avance de la *Política de Igualdad de Género a implementarse en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana* en su Línea de acción 3 ya referida y atienden a la acción propuesta en la Estrategia Defensiva —prevista en el apartado de Estrategias de Fortalecimiento contenido en los Lineamientos— relativa a impulsar, proponer y cabildear la implementación de la estadística judicial de género en el Plan Iberoamericano de Estadística Judicial.

La acción 1.3.6 favorece también el avance de la *Política de Igualdad de Género a implementarse en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana* en su Línea de acción 3 señalada previamente.

Por su parte, la acción 1.3.8 atiende a las recomendaciones y estándares internacionales en materia de derechos humanos que exigen el diseño e implementación de instrumentos especializados para la investigación y sanción de actos de violencia contra las mujeres por su condición de género.

¹³² *Ibidem.*, pp. 114, 117, 122, 123 y 124.

Por último, es importante señalar que la acción 1.3.9 contribuye al cumplimiento de la *Política de Igualdad de Género a implementarse en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana* en su Línea de acción 3.

Objetivo Estratégico 2

Para cumplir el Objetivo Estratégico 2, el Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025 establece un total de nueve acciones distribuidas en función de sus Estrategias conforme lo siguiente: seis acciones para la implementación de la Estrategia 2.1 y tres acciones para la implementación de la Estrategia 2.2. La identificación y determinación de dichas acciones atendió a lo siguiente:

- **Estrategia 2.1.** Con el objeto de reforzar la institucionalidad y presencia de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI, así como dotarla de atribuciones que le permitan cumplir con sus objetivos al interior de la Cumbre y en los Poderes Judiciales, se establecen seis acciones.

Las acciones 2.1.1, 2.1.2 y 2.1.3 están vinculadas a las siguientes buenas prácticas identificadas en el Diagnóstico:

- Política de Igualdad de Género a implementarse en la estructura organizacional y de funcionamiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana (Edición XVIII).
- Política de Igualdad de Género a implementar en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana (Edición XVIII).
- Modificaciones en las Normas de la Cumbre (Edición XVIII).
- Propuesta de reformas normativas con lenguaje inclusivo en documentos de la Cumbre (Edición XIX).

Las consideraciones y análisis realizados para la determinación de las buenas prácticas y productos aparentemente satisfactorios referidos, así como su vinculación con recomendaciones y estándares internacionales en materia de derechos humanos pueden consultarse en el Diagnóstico.¹³³

Aunado a lo anterior, la acción 2.1.3 es acorde a la propuesta establecida en la Estrategia Ofensiva —prevista en el análisis de la Matriz del apartado de Estrategias de Fortalecimiento contenido en los Lineamientos— cuyo objeto es impulsar, proponer y cabildear modificaciones a las Normas de Funcionamiento de la CJI, así como a las Normas Internas de la CPGyAJ a fin de establecer la reelección o sustitución escalonada de al menos dos de las Comisionadas integrantes que se garantice la continuidad del trabajo de la Comisión y potencialice los procesos de traspaso de conocimiento.¹³⁴

La acción 2.1.4 fue retomada de la propuesta de la Estrategia Ofensiva —prevista en el análisis de la Matriz del apartado de Estrategias de Fortalecimiento contenido en los Lineamientos— relativa a establecer mecanismos que permitan a las nuevas Comisionadas integrantes de la CPGyAJ tener un proceso de inducción al trabajo de la Comisión, conocer sus objetivos, sus alcances, los productos y el estado que guardan.¹³⁵

Mientras que, las acciones 2.1.5 y 2.1.6 inciden en el cumplimiento de la *Política de Igualdad de Género a implementarse en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana*, en particular, de su Línea de acción 6 “Cooperación y coordinación

¹³³ *Idem.*, pp. 112, 113, 117 y 118.

¹³⁴ Véase. *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes... Op. Cit.* Supra No. 31., p. 42

¹³⁵ *Ibidem.*, p. 42

con las instancias regionales que promueven la igualdad de género y la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres” que contempla realizar alianzas estratégicas en el marco de la Cumbre Judicial Iberoamericana para promover la igualdad de género y no discriminación de forma más efectiva.

Dichas acciones también retoman la propuesta de la Estrategia Ofensiva —prevista en el análisis de la Matriz del apartado de Estrategias de Fortalecimiento contenido en los Lineamientos— cuyo objeto es impulsar y proponer la generación de alianzas estratégicas con organismos internacionales para el abordaje conjunto y coordinado de acciones que atiendan situaciones de emergencia o de manera regular el trabajo regular de las y los operadores del segmento de justicia a fin de garantizar el acceso a la justicia con perspectiva de género, igualdad y no discriminación para todas las personas, con énfasis en mujeres niñas y adolescentes víctimas de violencia de género, así como, la realización de acciones conjuntas para establecer los estándares internacionales como pilares de la actuación.¹³⁶

- **Estrategia 2.2.** A fin de ordenar, planificar, difundir y dar seguimiento al trabajo de la CPGyAJ como estructura permanente de la CJI, así como, mejorar los procesos de coordinación para el acompañamiento y la asesoría técnica en los trabajos que realiza la Cumbre y la implementación de los productos de la Comisión por parte de los Poderes Judiciales, se prevén tres estrategias.

Las tres acciones están vinculadas a las Estrategias previstas en el análisis de la Matriz del apartado de Estrategias de Fortalecimiento contenido en los Lineamientos. La acción 2.2.1 atiende la propuesta incluida en la Estrategia Defensiva relativa a la elaboración de un manual o protocolo sobre el funcionamiento, las acciones y los productos de la CPGyAJ que retome e incluya la actualización de los productos.¹³⁷

La acción 2.2.2 a la propuesta de la Estrategia Defensiva que prevé impulsar en conjunto con la Secretaría Permanente y la Secretaría *Pro Tempore* reuniones presenciales o virtuales, tanto en la primera Reunión Previa como en las Rondas de Talleres, a fin de que las y los Coordinadores Nacionales y los Grupos de Trabajo puedan conocer el quehacer de la CPGyAJ en el acompañamiento y la asesoría técnica para la incorporación de la PEG en los productos que se trabajen durante la edición.¹³⁸

Finalmente, la acción 1.2.3, está vinculada a la propuesta de la Estrategia Defensiva cuyo objeto es impulsar la adopción en coordinación de la Secretaría Permanente y la Comisión de Coordinación y Seguimiento de los productos de la CPGyAJ por parte de los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre y a la propuesta de la Estrategia de Supervivencia orientada a generar herramientas con indicadores que faciliten el seguimiento y la evaluación en la implementación de los productos y acciones de la CPGyAJ.¹³⁹

Además, esta acción, contribuye a atender la debilidad identificada en el Diagnóstico relativa a la falta de seguimiento y evaluación de las acciones, productos y políticas impulsadas tanto por la CPGyAJ como por otras estructuras permanentes de la CJI que tienen incidencia en la tutela del derecho a la igualdad.

¹³⁶ *Idem.*

¹³⁷ *Idem.* p.43

¹³⁸ *Idem.*

¹³⁹ *Idem.* p. 45

Anexo III. Requerimiento de Información complementaria para la elaboración del Diagnóstico del estado de la acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia en la Cumbre Judicial Iberoamericana

Requerimiento de Información complementaria para la elaboración del Diagnóstico del estado de la acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia en la Cumbre Judicial Iberoamericana	
1.	¿El Poder Judicial cuenta con una Unidad u Oficina Especializada en Género? Si su respuesta es en sentido afirmativo, precise el nombre de la instancia, año de creación y dé respuesta a las preguntas subsecuentes.
2.	¿Cuál es el marco normativo que establece la estructura, atribuciones y obligaciones de la Unidad u Oficina Especializada en Género? Enunciar la totalidad de los instrumentos normativos vinculados a dicha instancia y adjuntar la versión vigente de los mismos como anexo a este cuestionario.
3.	¿Cuáles son las principales atribuciones y obligaciones de dicha instancia? Señalar las disposiciones normativas de que se desprenden las mismas.
4.	¿La Unidad u Oficina Especializada en Género cuenta con un Programa/Plan de Trabajo actualmente? Si su respuesta es en sentido afirmativo, proporcione la información que permita identificar respecto de dicho Programa o Plan lo siguiente: i) temporalidad (anual, trianual, quinquenal u otra); ii) instancia responsable de su aprobación; iii) si está vinculado a líneas de acción o estrategias de una Política Pública Estatal en materia de igualdad sustantiva y no discriminación y; iv) si existe algún mecanismo para su evaluación y actualización. Adjunte como anexo a este cuestionario el Programa o Plan referido.
5.	¿La Unidad u Oficina Especializada en Género cuenta con presupuesto específico para el cumplimiento de sus atribuciones? Si su respuesta es en sentido afirmativo, señale el monto presupuestal correspondiente al año fiscal 2020 y el porcentaje que representa respecto del total del presupuesto asignado al Poder Judicial para dicho ejercicio fiscal.
6.	Proporcione el organigrama de la Unidad u Oficina Especializada en Género, en el que se adviertan con detalle: i) las áreas que la integran y; ii) el personal que la conforma, precisando sus cargos.
7.	Proporcione el organigrama del Poder Judicial, en el que se advierta el lugar que ocupa la Unidad u Oficina Especializada en Género dentro del mismo.
8.	¿De quién depende la Unidad u Oficina Especializada en Género dentro del Poder Judicial?
9.	Precise si el personal que conforma la Unidad u Oficina Especializada en Género forma parte de la estructura formal del Poder Judicial. En caso de que el personal no forme parte de la estructura formal, señale el esquema de contratación que les es aplicable. Asimismo, en caso de que el Poder Judicial cuente con carrera judicial, precise si hay personal de la Unidad u Oficina Especializada en Género que forma parte del personal de carrera judicial.
10.	¿Cuál es el perfil o grado de especialidad en temas de género del personal directivo y operativo de la Unidad u Oficina Especializada en Género? En caso de existir algún programa actual para su capacitación y formación adjuntarlo como anexo a este cuestionario.

Requerimiento de Información complementaria para la elaboración del Diagnóstico del estado de la acción del trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia en la Cumbre Judicial Iberoamericana	
11.	Indique si la Unidad u Oficina Especializada en Género cuenta con mecanismos de evaluación y seguimiento y, de ser así, quién es responsable de su implementación. Adjunte como anexo a este cuestionario los mecanismos referidos.
12.	Señale el mayor logro de la instancia desde su creación la Unidad u Oficina Especializada en Género. En caso de contar con documentación o información que dé cuenta del logro referido, adjuntarla como anexo a este cuestionario.
13.	Señale el mayor reto que enfrenta, actualmente, la Unidad u Oficina Especializada en Género. Si desea aportar alguna información o documentación relacionada con dicho reto, adjuntarla como anexo a este cuestionario.
14.	En este espacio puede proporcionar cualquier información que permita visibilizar el alcance de la Unidad u Oficina Especializada en Género dentro del Poder Judicial. Adjunte como anexa a este cuestionario la documentación que considere necesaria para el fin previamente referido.

Anexo IV. Requerimiento de Información Complementaria a la CPGyAJ para la análisis y elaboración de las Estrategias de Fortalecimiento.

I. Nota Conceptual

Uno de los objetivos específicos del producto denominado *Lineamientos, Estrategias y Mecanismos Comunes* es:

- Identificar las *Fuerzas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas* (FODA) de la CPGyAJ para llevar a cabo sus objetivos y funciones; así como, de las Unidades u Oficinas Especializadas en Género de los Poderes Judiciales (en adelante, Unidades/Oficinas de Género) que integran la CPGyAJ, a fin de proponer las **estrategias de fortalecimiento** que permiten cumplir con las actuaciones de los lineamientos estratégicos.

Por ello, se propone la utilización del instrumento denominado FODA para realizar análisis organizacional de la CPGyAJ, así como de las Unidades u Oficinas Especializadas en Género de los Poderes Judiciales que integran la Comisión, en relación con los factores que determinan el éxito en sus funciones.

El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización (fortalezas y debilidades); así como su evaluación externa (oportunidades y amenazas). También es una herramienta que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. El análisis FODA estima el hecho que una estrategia tiene que lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación de carácter externo.¹⁴⁰

COMPONENTES DE UN ANÁLISIS FODA		
ANÁLISIS	POSITIVOS	NEGATIVOS
Interno	Fortalezas	Debilidades
Externo	Oportunidades	Amenazas

- **ANÁLISIS INTERNO.** Las **Fortalezas** y **Debilidades** se refieren al funcionamiento de la CPGyAJ y sus productos. Es necesario enfocarse en las acciones, integrantes y factores que intervienen para facilitar el logro de los objetivos de la CPGyAJ, y sus limitaciones que impiden el alcance de las metas de una manera eficiente y efectiva. En el primer caso estaremos hablando de las fortalezas y en el segundo de las debilidades. Como ejemplos podemos mencionar: Recursos humanos con los que se cuenta, recursos materiales, recursos financieros, recursos tecnológicos, etc.
- **ANÁLISIS EXTERNO.** Las **Oportunidades** y **Amenazas** son factores externos sobre los cuales la CPGyAJ no tiene control alguno. Es necesario analizar las condiciones o circunstancias ventajosas del entorno de la CPGyAJ que la pueden beneficiar; identificadas como las oportunidades; así como las tendencias del contexto que en cualquier momento pueden ser perjudiciales y que constituyen las amenazas. Algunos ejemplos son: el respeto a la autonomía e independencia de los Poderes Judiciales, el marco normativo aplicable, las posturas de los Poderes Judiciales sobre los temas de género, etc.

¹⁴⁰ PONCE Talancón, Humberto. (2006). "La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales", en *Contribuciones a la Economía*, s/d, pp. 1 a 19. ISSN 16968360. Disponible en Internet: <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00290.pdf>

II. Instrucciones para el llenado de la Matriz FODA de la CPGyAJ.

Basándose en la Nota Conceptual realice lo siguiente:

- A. Realice el análisis interno a fin de identificar fortalezas y debilidades de la CPGyAJ
- B. Realice el análisis externo a fin de identificar oportunidades y amenazas de la CPGyAJ
- C. Vacíe la información que ha obtenido en los pasos A y B en el Matriz de FODA de CPGyAJ.
- D.

MATRIZ DE FODA DE LA CPGyAJ		
ANÁLISIS	POSITIVOS	NEGATIVOS
INTERNO	Fortalezas	Debilidades
EXTERNO	Oportunidades	Amenazas

De igual forma se propone que las Unidades/Oficinas de Género de los Poderes Judiciales integrantes de la CPGyAJ hagan el llenado de la Matriz de FODA correspondiente a su propia Unidad u Oficina. Para lo cual se deberán basar en la Nota Conceptual y seguir las instrucciones anteriores ahora aplicadas para su Unidad u Oficina.

MATRIZ DE FODA DE LA CPGyAJ		
ANÁLISIS	POSITIVOS	NEGATIVOS
INTERNO	Fortalezas	Debilidades
EXTERNO	Oportunidades	Amenazas

Anexo V. Instrumento Guía de Entrevistas Semi Estructuradas para las Secretarías Técnicas.

PROCESO DE PLANEACIÓN	
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Qué es la Comisión? ¿Cuáles son sus principios o valores? Declaración de principios y misión. Es un planteamiento general acerca del tipo de organismo u organización que es la Comisión, su propósito principal y sus valores o principios. Por ejemplo, ONU Mujeres los principios rectores en su Plan estratégico 2018-2021 son: Enfoque integral, beneficios sinérgicos, enfoque basado en derechos humanos, desarrollo de capacidades, universalidad, rendición de cuentas, transparencia y eficacia de costes.	
¿Qué queremos lograr? Los objetivos generales y específicos. Definen los logros que se esperan obtener en el período de tiempo establecido en términos cualitativos. Se enganchan con los lineamientos estratégicos. El objetivo general quedo definido como: Establecer mediante un Plan Estratégico y un Plan de Trabajo Quinquenal 2021-2025, estrategias comunes, criterios orientadores, objetivos, ejes temáticos, líneas de acción, acciones a corto, medio y largo plazo, y mecanismos de evaluación a seguir por la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana para avanzar sosteniblemente en la transversalización de la perspectiva de género, la igualdad y no discriminación al interior y en el quehacer de la Cumbre y de los Poderes Judiciales en Iberoamérica; en total respeto a la independencia y autonomía de dichos Poderes Judiciales.	

PROCESO DE PLANEACIÓN	
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Cómo lo vamos a lograr? Las estrategias. Describe cómo se lograrán los objetivos generales, específicos y lineamientos estratégicos esto es, la dirección futura de los productos y acciones de la CPGyAJ, incluyendo los mecanismos comunes que ayudarán a la Comisión a cumplir su misión de manera factible y eficaz.	
¿Adónde queremos llegar? Las metas. Son resultados y beneficios cuantificables esperados los cuales deben de ser congruentes con los objetivos.	
¿Qué actividades necesitamos, cómo y cuándo las vamos a realizar y cuál va a ser el costo de las mismas? El Plan de Trabajo Quinquenal: Es una propuesta de las diferentes actividades necesarias para alcanzar objetivos y resultados señalados de manera detallada. El Plan de Trabajo debe incluir: • Ejes Temáticos • Líneas de Acción y Acciones: Corto, Mediano y Largo Plazo • Indicadores de cumplimiento • Seguimiento y Evaluación • Actualización del Plan	



XX CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

ASAMBLEA PLENARIA (sesión virtual)

11 de diciembre de 2020

Los Presidentes y Presidentas de las Cortes Supremas y Tribunales Superiores de Justicia y de los Consejos de la Judicatura, los Coordinadores y Coordinadoras Nacionales y los representantes de dichos organismos asistentes a esta Asamblea Plenaria (sesión virtual a través de la plataforma Zoom) de la XX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana reafirmamos la plena vigencia de las Declaraciones de Barcelona, Canarias, Zacatecas, Cancún, Copán-San Salvador, Santo Domingo, Brasilia, Montevideo, Buenos Aires, Santiago de Chile, Asunción y Quito; y convencidos de la necesidad de avanzar en el desarrollo de los contenidos y de los documentos que permitan alcanzar una Declaración Final en la Asamblea Plenaria (sesión presencial) que tendrá lugar en la Ciudad de Panamá, Panamá, en los meses de junio o julio de 2021, con resultados coherentes con el eje temático “La sostenibilidad de la paz social: Retos de la Administración de Justicia en Iberoamérica frente a las exigencias del nuevo milenio”, **tomamos conocimiento de los siguientes informes:**

a) Secretaría Permanente. Informó que, en la reunión virtual que mantuvo la Comisión Permanente de Coordinación y Seguimiento en el mes de septiembre, se resolvió celebrar una instancia -también virtual- en la cual se le pusiera una especie



de cierre a la presente edición de la Cumbre.

En tal marco, se le encomendó a la Secretaría Permanente que determinara qué actividades correspondientes a la Asamblea Plenaria podrían cumplirse en forma virtual, debido a la postergación del evento presencial por la pandemia por Covid-19.

Y luego de esa determinación de actividades, la Secretaría Permanente coordinó con la Secretaría *Pro Tempore* y con la Comisión de Coordinación y Seguimiento la fecha para hacer esta reunión a distancia.

La Secretaría Permanente realizó una somera mención de los reportes de actividad que presentaron las Comisiones y Estructuras Permanentes que integran la Cumbre e hizo referencia a los compromisos, las acciones y las presencias de la Secretaría Permanente en diversas actividades.

La exposición estuvo a cargo de Gustavo Nicastro Seoane, integrante de la Secretaría Permanente y Coordinador Nacional por Uruguay ante la Cumbre Judicial Iberoamericana. El informe se adjunta como **Anexo 1**.

b) Secretaría *Pro Tempore*. Mencionó los productos elaborados por los cuatro Grupos de Trabajo correspondientes a la presente edición de la Cumbre y dio cuenta de otras actividades llevadas a cabo por dicha Secretaría.

La exposición estuvo a cargo de Luis Ramón Fábrega Sánchez, Magistrado de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, Presidente de la Corte Suprema de Justicia de Panamá y Secretario *Pro Tempore* de la Cumbre Judicial Iberoamericana; y de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia de Panamá José Eduardo Ayú Prado Canals, Olmedo Arrocha Osorio y Ángela Russo de Cedeño.

Los informes se adjuntan como **Anexos 2** (informe general), **3** (informe Grupo 1), **4** (informe Grupo 2), **5** (informe Grupo 3) y **6** (informe Grupo 4).

c) Comisión Permanente de Coordinación y Seguimiento. Para conocimiento de los nuevos Presidentes y Presidentas de las Cortes Supremas y Tribunales



Superiores de Justicia, representantes y Coordinadores y Coordinadoras Nacionales, explicó el funcionamiento y los objetivos de dicho órgano.

La Comisión dio cuenta de que: participó en todas las actividades presenciales desarrolladas en el marco de esta edición; evaluó los proyectos propuestos para esta edición de la Cumbre hasta definir los cuatro proyectos principales en función de los cuales se trabajó; respondió consultas de las Secretarías relacionadas con los trabajos de la Cumbre; en el contexto de la pandemia por Covid-19, tuvo reuniones virtuales y deliberó a distancia sobre diversos asuntos relevantes de esta edición; elaboró un informe sobre las medidas tomadas por los Poderes Judiciales en el marco de la pandemia y lo compartió con los órganos que integran la Cumbre; aprobó enmiendas al Documento Operativo de la Cumbre; aprobó, provisionalmente, el documento de Normas para la Concesión de la Distinción “Magistrado(a) Honorario(a) de la Cumbre Judicial Iberoamericana” y formuló una nominación a esa distinción; y, por último, en consideración a la emergencia causada por la pandemia y ante la imposibilidad de realizar la Asamblea Plenaria de manera presencial en la fecha originariamente prevista, resolvió que todos los mandatos de los integrantes de los Grupos de Trabajo creados en esta edición de la Cumbre, de las Comisiones y de las Estructuras Permanentes se consideran prorrogados hasta que se realicen las correspondientes elecciones de los nuevos miembros (la fecha de la elección será anunciada oportunamente).

La exposición estuvo a cargo de Sigfrido Steidel Figueroa, Coordinador de la Comisión Permanente de Coordinación y Seguimiento.

El informe presentado por la Comisión se adjunta como **Anexo 7**.

Continuando con los trabajos, **se decidió lo siguiente:**

PRIMERO

Antes de la realización de esta Asamblea Plenaria (sesión virtual), la Secretaría



Permanente les difundió a los Coordinadores y Coordinadoras Nacionales los siguientes **informes y documentos enviados por Comisiones y Estructuras Permanentes de la Cumbre:**

a) Comisión Iberoamericana de Ética Judicial:

- 1) informe de actividades 2018-2020 (**Anexo 8**);
- 2) acta de la reunión virtual celebrada el 22 de junio de 2018 (**Anexo 9**);
- 3) acta de la reunión presencial celebrada los días 12 y 13 de noviembre de 2018 (**Anexo 10**);
- 4) acta de la reunión virtual celebrada el 5 de abril de 2019 (**Anexo 11**);
- 5) acta de la reunión presencial celebrada los días 3 y 4 de julio de 2019 (**Anexo 12**);
- 6) acta de la reunión virtual celebrada el 20 de setiembre de 2019 (**Anexo 13**);
- 7) acta de la reunión presencial celebrada los días 12 y 13 de marzo de 2020 (**Anexo 14**);
- 8) acta de la reunión virtual celebrada el 17 de julio de 2020 (**Anexo 15**);
- 9) bases del XV concurso de trabajos monográficos (secreto profesional), (**Anexo 16**);
- 10) convocatoria a la VIII edición del Premio al Mérito Judicial Iberoamericano (**Anexo 17**);
- 11) acta de la reunión virtual celebrada el 16 de octubre de 2020 (**Anexo 18**);
- 12) propuesta de orden del día de la 12a. reunión virtual (**Anexo 19**);
- 13) 5° dictamen, de 5 de abril de 2019, sobre las implicaciones éticas del endeudamiento y la jubilación de la población judicial (**Anexo 20**);
- 14) 6° dictamen, de 5 de abril de 2019, sobre las actividades remuneradas de los jueces ajenas a la función judicial y su compatibilidad con la ética (**Anexo 21**);
- 15) 7° dictamen, de 3 de julio de 2019, sobre los principios éticos aplicables al



proceso de mediación (**Anexo 22**);

16) 8° dictamen, de 12 de marzo de 2020, sobre la justicia en plazo y los problemas estructurales de la administración de justicia en clave ética (**Anexo 23**);

17) 9° dictamen, de 12 de marzo de 2020, sobre el uso por el juez de las nuevas tecnologías: ventajas y desafíos éticos (**Anexo 24**);

18) 10° dictamen, de 16 de octubre de 2020, sobre formación en principios y virtudes éticas judiciales (**Anexo 25**);

19) 11° dictamen, de 16 de octubre de 2020, sobre el trato a las partes y la ética judicial (**Anexo 26**);

20) 12° dictamen, de 16 de octubre de 2020, sobre la libertad de expresión y la ética de los jueces (**Anexo 27**);

21) Cuaderno de Ética Judicial N° 14 (**Anexo 28**);

22) Cuaderno de Ética Judicial N° 16 (**Anexo 29**);

23) Índice del Código Iberoamericano de Ética Judicial Comentado (**Anexo 30**);

24) “La interpretación institucional de la ética judicial en Iberoamérica y en España”, David Ordóñez Solís (**Anexo 31**);

25) “Los jueces y las nuevas tecnologías bajo un prisma ético”, David Ordóñez Solís (**Anexo 32**);

26) *Expert Group Meeting on the Use of Social Media by Judges*, Viena, Austria, 5 al 7 de noviembre de 2018 (**Anexo 33**);

27) *The judges shall hold their offices during good behaviour*, Doha, 2020 (**Anexo 34**); y

28) Conclusiones del seminario en Doha, 2020 (**Anexo 35**).

b) Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia:

1) informe de labores, que contiene: la integración de la Comisión; los productos de la Comisión durante la XX edición de la Cumbre; laboratorio sobre mecanismos



de protección de los derechos de las mujeres en las Américas; reunión sobre las medidas adoptadas por las instituciones para afrontar la pandemia del Coronavirus; proyecto de colaboración con el programa EUROsociAL+; informe sobre sentencias con perspectiva de género; y conclusiones (**Anexo 36**).

c) Grupo Lenguaje Claro y Accesible:

1) carta de invitación a la presentación de la edición en línea del Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2 de julio de 2020 (**Anexo 37**);

2) agenda de la presentación de la edición en línea del Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2 de julio de 2020 (**Anexo 38**); y

3) informe (**Anexo 39**).

c) Comisión Permanente de Seguimiento de las Cien Reglas de Brasilia:

1) memorando, agosto de 2019 (**Anexo 40**);

2) balance de la aplicación de las Cien Reglas de Brasilia y la Agenda 2030 (**Anexo 41**);

3) acta de la sesión ordinaria celebrada el 3 de marzo de 2020 (**Anexo 42**); y

4) comunicación de EUROsociAL+ a la Comisión de Seguimiento de las Cien Reglas de Brasilia (**Anexo 43**).

Juan Martínez Moya (España), Coordinador de la Comisión, expresa que, en relación con las actividades de la Comisión de Seguimiento de las Cien Reglas de Brasilia, interesa que, en esta primera fase de la Asamblea Plenaria, se ratifique la estrategia propuesta en la Segunda Reunión Preparatoria (celebrada en Lima, Perú, 2 a 4 de octubre 2019) de trasladar y coordinar con la agenda de la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado los trabajos dirigidos a considerar las Cien Reglas de Brasilia (en su versión actualizada a 2018) como texto internacional vinculante para todos los Poderes Judiciales y la ciudadanía en general, en el marco derivado de los ODS de la Agenda 2030. A tal efecto, deja constancia del apoyo y



acompañamiento que a la Cumbre Judicial Iberoamericana y, en particular, a la Comisión de Seguimiento de las Cien Reglas viene realizando el Programa EUROsociAL+ de la Unión Europea en la consolidación de las Cien Reglas de Brasilia como documento de referencia para el diseño, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas en materia de acceso a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad y de la actuación de las distintas personas que desarrollan sus funciones en el sistema judicial.

La Secretaría Permanente deja constancia de que la solicitud de ratificación planteada por el Sr. Coordinador de la Comisión Permanente de Seguimiento de las Cien Reglas de Brasilia se someterá a consideración de los Presidentes y Presidentas de las Cortes Supremas y Tribunales Superiores de Justicia y de los Consejos de la Judicatura, de los Coordinadores y Coordinadoras Nacionales y de los representantes de dichos organismos que asistan a la Asamblea Plenaria (sesión presencial) de la XX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, que se realizará el año próximo en Panamá.

d) Comisión Iberoamericana de Justicia Medioambiental:

1) informe de actividades (**Anexo 44**).

SEGUNDO

Se realizó la **presentación de los productos de los Grupos de Trabajo** de la presente edición, al igual que se hizo en la Segunda Reunión Preparatoria de esta edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, oportunidad en la cual los productos fueron aprobados por aclamación por parte de los Coordinadores y Coordinadoras Nacionales.

a) GRUPO 1: “Herramientas de diagnóstico y protocolo sobre independencia en la carrera judicial de Iberoamérica”

Los productos elaborados por este grupo son:



- “Cuestionario sobre indicadores de independencia y responsabilidad del Poder Judicial” (**Anexo 45**); y
- “Protocolo Iberoamericano sobre Independencia y Responsabilidad Judicial” (**Anexo 46**).

b) GRUPO 2: “Retos para la Administración de Justicia. Asignación de presupuestos y mecanismos de protección social”

El producto elaborado por este grupo es:

- “Dos pilares esenciales para el fortalecimiento de la independencia judicial de los Poderes Judiciales iberoamericanos: 1. Una asignación presupuestaria constitucionalmente garantizada y suficiente; 2. Bases para el establecimiento de un código de protección social del juez y de la jueza” (**Anexo 47**).

c) GRUPO 3: “Creación de la Red Iberoamericana de Integridad Judicial”

Los productos elaborados por este grupo son:

- “Estatuto de la Red Iberoamericana de Integridad Judicial” (**Anexo 48**); y
- “Diagnóstico del sistema de Integridad Judicial en los Países Iberoamericanos” (**Anexo 49**).

d) GRUPO 4: “Acceso a la Justicia”

Los productos elaborados por este grupo son:

- Resultado de encuestas para el proyecto “Aplicación de innovaciones tecnológicas en los procesos judiciales, para apoyar el acceso a la justicia por parte de los ciudadanos en los países Iberoamericanos” (**Anexo 50**);
- “Herramientas para la elaboración de repositorios con información sobre procedimientos relacionados con delitos de corrupción” (**Anexo 51**);
- “Sistema Integrado de Información Procesal (SIIP) que se está experimentando en Portugal en procesos penales” (**Anexo 52**);
- “Propuestas para la realización de la próxima Feria Tecnológica” (**Anexo**



53);

- “*Buenas prácticas para el desarrollo e implementación de soluciones informáticas para apoyar los procesos de toma de decisiones y mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos de las organizaciones en el sector justicia*” (**Anexo 54**);

- “*Informe de cumplimiento sobre los compromisos establecidos en la Segunda Ronda de Talleres de la XX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana para la construcción del Buscador Iberoamericano de Sentencias, Estadística y Tecnología Judicial (BISEJ); y “Propuesta de mejoras en el Portal de Sentencias de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales”* (**Anexo 55**).

- La presentación de los productos se adjunta como **Anexo 56**.

TERCERO

El Secretario *Pro Tempore* de la Cumbre Judicial Iberoamericana, Luis Ramón Fábrega Sánchez, da cuenta de que la Secretaría a su cargo ha considerado el campus conocido como *Ciudad del Saber* como el lugar más adecuado para realizar la fase o sesión presencial de la Asamblea Plenaria de la XX Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Ello, ya que dicho espacio ocupa 120 hectáreas, se ubica a pocos minutos del centro de la Ciudad de Panamá -frente al Canal de Panamá-, dispone de instalaciones para reuniones y eventos, y se trata de un sitio que promueve el urbanismo sostenible y la conservación del patrimonio histórico.

Por esas razones, entiende que es, tentativamente, el lugar más adecuado para implementar las medidas de bioseguridad tendientes a evitar la propagación del Covid-19, entre las cuales están mantener el distanciamiento adecuado entre los participantes y el uso de equipos de protección personal, sin dejar de tomar en cuenta las recomendaciones que puedan señalar las propias autoridades de Gobierno de Panamá.



La Secretaría *Pro Tempore* estima que la fase presencial de la Asamblea Plenaria podría realizarse en los meses de junio o julio de 2021, oportunidad en la cual se renovarían las Comisiones y Estructuras Permanentes y se designarán los países que ocuparán las Secretarías Permanente y *Pro Tempore*, respectivamente, de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

CUARTO

La lista de asistentes a la sesión virtual de la Asamblea Plenaria se adjunta como **Anexo 57.**

QUINTO

Convocamos a los Presidentes y Presidentas de las Cortes Supremas y Tribunales Superiores de Justicia y de los Consejos de la Judicatura y a los Coordinadores y Coordinadoras Nacionales a la sesión presencial de la Asamblea Plenaria de la XX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, que podría realizarse (dependiendo de la evolución de la pandemia por Covid-19) en los meses de junio o julio de 2021 en la ciudad de Panamá.



BUENAS PRÁCTICAS PARA EL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES DE INFORMÁTICAS PARA APOYAR LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES Y MEJORAR LA EFICIENCIA Y EFICACIA DE LOS PROCESOS DE LAS ORGANIZACIONES EN EL SECTOR JUSTICIA

PREÁMBULO:

Teniendo presente:

Que uno de los objetivos del proyecto “Aplicación de innovaciones tecnológicas en los procesos judiciales, para apoyar el acceso a la justicia por parte de los ciudadanos en los países Iberoamericanos” es “Conocer y posteriormente difundir cómo incide el uso de herramientas innovadoras, tales como, Big Data, la inteligencia artificial, inteligencia de negocios, entre otras. Este levantamiento de información formará parte de la base del conocimiento sobre las mejores prácticas y experiencias en la implementación de proyectos tecnológicos, que serán publicadas en el Portal, para los Poderes Judiciales.”

Que el propósito es desarrollar una guía práctica como base, que se integre de forma transparente a cualquier ambiente con las adaptaciones particulares de cada realidad en los distintos ámbitos, ya sea de software, hardware, procesos o tareas, para los países interesados en desarrollar o fortalecer dentro de su inventario, soluciones para apoyar los procesos de toma de decisiones y mejorar la eficiencia y eficacia de estos en las organizaciones del sector justicia.

En consecuencia, incentivamos a los Poderes Judiciales a considerar estas buenas prácticas para el desarrollo de sus proyectos tecnológicos.

A continuación, se describen las mejores prácticas de los siguientes proyectos tecnológicos:

- I. Expediente Electrónico
- II. Oficina Judicial Virtual
- III. Inteligencia de Negocios
- IV. Inteligencia Artificial
- V. Aplicaciones Móviles



Tabla de contenido

I. EXPEDIENTE ELECTRÓNICO 3

 CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES..... 3

 CAPÍTULO SEGUNDO: INVESTIGACIÓN 5

 CAPÍTULO TERCERO: DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN 7

II. OFICINA JUDICIAL VIRTUAL 9

 CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES..... 9

 CAPÍTULO SEGUNDO: DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN..... 17

 CAPÍTULO TERCERO: IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES..... 17

III. INTELIGENCIA DE NEGOCIOS 20

 CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES..... 20

 CAPÍTULO SEGUNDO: INVESTIGACIONES DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS 24

 CAPÍTULO TERCERO: DESARROLLO DE SOLUCIONES DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS 25

 CAPÍTULO CUARTO: IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS..... 28

 CAPÍTULO QUINTO: MANTENIMIENTO DE SOLUCIONES DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS 29

IV. INTELIGENCIA ARTIFICIAL..... 30

 CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES..... 30

 CAPÍTULO SEGUNDO: INVESTIGACIÓN 32

 CAPÍTULO TERCERO: DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN 35

 CAPÍTULO CUARTO: IMPLEMENTACIÓN DE LA SOLUCIÓN..... 36

 CAPÍTULO QUINTO: RECOMENDACIONES 38

V. APLICACIONES MÓVILES 41

 CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES..... 41

 CAPÍTULO SEGUNDO: IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES 45



I. EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES

Objetivos Pretendidos

El expediente electrónico se encuentra en pleno proceso evolutivo, y en dicho contexto, resulta de absoluta relevancia compartir el conocimiento adquirido en este camino, informando los logros, pero dando un especial énfasis a los inconvenientes que se han encontrado en el camino, por la importancia que ellos tienen para quienes aún están trabajando en este proceso.

El objetivo principal es plasmar en este documento la experiencia adquirida durante el proceso de análisis, desarrollo e implementación del proyecto de desarrollo del expediente electrónico (ebook) aplicado en el proceso de Tramitación Judicial en Chile, en particular, para facilitar la lectura, estudio y revisión de la información de los documentos que conforman el expediente electrónico.

Los objetivos específicos son:

- a) Difundir a través de la base del conocimiento, la experiencia en la implementación de este proyecto.
- b) Proponer una estructura mínima para la implementación de herramientas de visualización de expediente electrónicos.

Noción para el desarrollo de una herramienta de visualización del expediente electrónico:

El usuario, tanto interno como externo, al que se enfrentan los Poderes Judiciales en la sociedad actual, demanda mucha más participación y acceso en todos los aspectos que le afectan, siendo de especial relevancia el acceso a la justicia, manifestado tanto en realizar trámites como acceder a los **expedientes en formato digital**. Frente a lo anterior, este proyecto ha querido poner de manifiesto la necesidad de trabajar sobre el concepto de un expediente electrónico que hemos llamado de “Segunda Generación”, entendiéndose entonces:

- **Primera generación:** Conjunto de información, compuesta principalmente de documentos digitalizados (escaneados) asociados a una causa, que se incorporan cronológicamente a un sistema informático sin mayores distinciones y que normalmente sirve como respaldo a un expediente de formato papel, que es el jurídicamente válido para todos los efectos.
- **Segunda generación:** Conjunto de datos y documentos electrónicos organizados de manera estructurada, que dan cuenta de los eventos de un proceso judicial, pudiéndose incorporar, consultar y extraer su contenido utilizando diferentes herramientas informáticas complementarias.

El expediente electrónico, en particular el de segunda generación, permite la eliminación del expediente en formato papel, lo que trae consigo una serie de responsabilidades que abordar, desde **aumentar los estándares de seguridad** para garantizar la inviolabilidad de los contenidos, hasta proporcionar una **accesibilidad constante y permanente** (24/7), al ser el único medio para conocer y gestionar los procesos judiciales.

Un punto importante a considerar en la implementación del expediente electrónico, es el cómo debe visualizarse, puesto que existen diversas opiniones y necesidades al respecto. No obstante, lo anterior, cuando existe interacción entre instancias o jueces que conocen diferentes competencias, se han puesto de manifiesto los múltiples criterios utilizados, por lo que actualmente se está trabajando en una versión estandarizada de libro electrónico (llamado **eBook**) para todas las competencias, de forma tal que exista un solo formato para todo el Poder Judicial de Chile, similar a como era con el antiguo expediente de papel. Técnicamente, un ebook consiste en generar un único documento electrónico (PDF) que contenga toda la información de la causa, siendo un equivalente del expediente en papel.



Caso de estudio

Con la implementación de la tramitación electrónica y la digitalización de los documentos que componen en expediente, se reemplazan los documentos en papel por archivos electrónicos, con lo que surge el desafío de proveer una herramienta tecnológica que facilite la lectura, estudio, búsqueda y revisión de estos y que se asemeje a la flexibilidad y rapidez que permitía efectuar estas tareas sobre los expedientes físicos, a fin de evitar que se impriman los archivos.

Este proyecto nace desde la realidad a la que se ven enfrentados los Poderes Judiciales con el uso de la tecnología, en que ha sido una necesidad de “informatizarse” y llevar la cultura judicial del uso del papel a formatos electrónicos, y con ello, revelar una serie de nuevas exigencias y desafíos.

Actualmente, existen diversos escenarios en los países miembros de la Cumbre:

- Expediente electrónico como un respaldo del expediente en papel o como único mecanismo de registro de la causa.
- Expediente electrónico de uso voluntario o de uso obligatorio.
- Expediente electrónico para todas las materias y tribunales o sólo para algunos de ellos.

Respecto a la implementación en Chile, el nuevo expediente electrónico se está diseñando sobre una plataforma especializada en el manejo y creación de libros electrónicos, por lo que tendrá mejoras tanto desde la perspectiva técnica, como de la experiencia del usuario.

En razón de lo anterior, se ha buscado una solución que permita contar con un libro electrónico robusto y confiable, pero que, a su vez, sea amigable con quienes necesitan acceder a su contenido.

Dentro de sus características, se pueden mencionar:

- Acceso con mayor velocidad, ya que se formará previamente con la incorporación de cada nueva pieza en el sistema y no a pedido, es decir, será incremental.
- No tiene límites asociados al tamaño.
- Acceso y lectura tipo **streaming**, es decir, se puede ir revisando mientras se descarga.
- Visualización compatible con **todo tipo de dispositivo**, incluyendo móviles, lo que se traduce en que será responsivo, adaptando la visualización al tamaño del aparato que se esté utilizando.
- Manejo de **perfiles de acceso**, por lo que existirá un libro electrónico para el tribunal y otro para el público, el cual estará diferenciando por el despliegue de la información reservada (documentos y partes).
- El expediente público contendrá todas las **reservas** de la causa, a fin de impedir el acceso a información sensible.
- Estructuración de la información a visualizar para todas las competencias y dividida en cuatro partes: una primera con datos generales de la causa, una segunda con las partes/litigantes, una tercera con los escritos pendientes y una cuarta con la tramitación completa de la causa con su respectiva tabla de contenidos.
- Generación de enlaces entre documentos, para relacionar, presentaciones con sus respectivas resoluciones.

Marco de trabajo:

Como se señaló anteriormente, existe una necesidad de “informatizarse” y llevar la cultura judicial del uso del papel a formatos electrónicos. Esta transición del papel a formatos electrónicos implica varios desafíos tecnológicos, pero también organizacionales y culturales.

En este marco y en base a la experiencia del caso de estudio, se distinguen tres partes fundamentales de preparación:

- **Cambio cultural de formato papel a electrónico:** el cambio tecnológico debe ir acompañado de un cambio cultural y un cambio normativo que valide al expediente electrónico. Además, se debe considerar que las personas están acostumbradas al uso del papel, y, por lo tanto, se les debe orientar y gestionar el cambio hacia la era de la digitalización. Esta etapa es vital para el éxito del expediente electrónico ya que la tecnología por sí sola no es suficiente para agilizar la tramitación en formato digital.



- **Buscar alternativas de generación y visualización del expediente electrónico:** la generación del expediente considera herramientas para extraer la documentación desde los sistemas de tramitación y generar un solo expediente que represente un equivalente al expediente en papel. Los principales desafíos son:
 - el tiempo de respuesta en la generación del expediente electrónico (eBook),
 - el almacenamiento de esta información,
 - la forma en que serán puestos a disposición para su visualización por parte del usuario.
- **Desarrollo del proyecto:** similar a otros proyectos de TI, el desarrollo e implementación dependerá del problema y de la tecnología escogida para solucionarlo. En este caso particular, se optó por tecnologías de código abierto para obtener un desarrollo a la medida con una arquitectura orientada a microservicios (java) que permita separar y especializar cada una de las etapas en la generación y visualización de un eBook.

Conformación y roles del equipo de trabajo:

El equipo de trabajo para el caso de estudio se conformó de la siguiente forma:

1. Jefe de Proyecto TI
2. Usuario líder del proceso (Comisión)
3. Abogado Tramitador
4. Arquitecto/Especialista en microservicios
5. Desarrolladores

CAPÍTULO SEGUNDO: INVESTIGACIÓN

De acuerdo a lo mencionada en el capítulo anterior, los principales desafíos son el tiempo de respuesta en la generación del expediente electrónico (eBook), el almacenamiento de esta información y la forma en que serán puestos a disposición para su visualización por parte del usuario, lo que dio inicio a investigar el mercado, con el propósito de conocer las diferentes alternativas de solución, donde destacan:

1. Spring Boot - Java:

<https://spring.io/projects/spring-boot>

Spring Boot facilita la creación de aplicaciones que se pueden "simplemente ejecutar", lo que la convierte en una plataforma ideal para el desarrollo y despliegue de microservicios.

Spring Boot utiliza la plataforma Spring y bibliotecas de terceros para que una aplicación pueda arrancar con el mínimo esfuerzo, necesitando muy poca configuración. Las principales características son:

- Es de código abierto.
- Permite crear aplicaciones independientes.
- Contiene Tomcat, Jetty o Undertow (no es necesario desplegar WAR)
- Proporciona dependencias 'iniciales' para simplificar la configuración de las compilaciones.
- Configura automáticamente librerías de terceros, siempre que sea posible.
- Proporcionar funciones listas para ambientes productivos, como métricas, controles de estado y configuración externalizada.
- Ninguna generación de código ni requisito para la configuración XML.

2. RabbitMQ:

<https://www.rabbitmq.com/>

Con más de 35,000 implementaciones en producción de RabbitMQ en todo el mundo, en pequeñas y grandes empresas, RabbitMQ es el message broker de código abierto más popular. Sus principales características son:

- Es ligero y fácil de implementar on-Premise y en la nube.
- Es compatible con múltiples protocolos de mensajería.



- Se puede implementar en configuraciones distribuidas y federadas para cumplir con los requisitos de alta disponibilidad y gran escala.
- Se ejecuta en muchos sistemas operativos y entornos de nube, y proporciona una amplia gama de herramientas para desarrolladores para los idiomas más populares.
- Facilita la comunicación entre aplicativos en un entorno orientado a servicios.

3. Flippingbook

<https://flippingbook.com>

Esta herramienta permite transformar PDF en visualizadores HTML5, ideales para el despliegue de contenido en páginas web. Sus principales características son:

- Visualizador multiplataforma, que permite que el libro pueda ser abierto en cualquier navegador o dispositivo.
- Efecto de vuelta de página, que permite simular la lectura de un libro impreso.
- Navegación intuitiva y de fácil acceso, mediante tablas de contenidos, miniaturas de páginas y opciones de búsqueda.
- Personalización del fondo y de los colores para dar un aspecto Corporativo.
- Requiere de compra de licencias para uso empresarial.

4. Flowpaper:

<https://flowpaper.com/flipbook-software/>

Similar a la herramienta flipinbook, FlowPaper Zine es un visor de PDF diseñado para revistas, libros, catálogos y otras publicaciones impresas de alta calidad en las que desea conservar el diseño de su publicación y brindar una experiencia de visualización realista y maximizada para sus lectores a medida que hojean sus publicaciones. El software de publicación divide su documento PDF en partes más pequeñas y optimiza su publicación en línea para acelerar la carga incluso con documentos PDF muy grandes. Permite además cargar los archivos PDF con videos, imágenes y crear aplicaciones web personalizables. Requiere de compra de licencias para uso empresarial.

5. PDF JS:

<http://mozilla.github.io/pdf.js/>

Esta solución es una plataforma de propósito general, de código abierto, basada en estándares web (HML5, javascript) para renderizar archivos PDF. Está compuesto por 3 capas:

- Core: La capa central es donde se analiza e interpreta un PDF binario. Esta capa es la base de todas las capas posteriores.
- Display: La capa de visualización toma la capa central (core) y expone una API más fácil de usar para representar archivos PDF y obtener información de un documento.
- Viewer: El visor se basa en la capa de visualización (display) y es la IU (interfaz de usuario) para el visor de PDF. Es un buen punto de partida para crear un visor propio que se adecúe a las necesidades del negocio.

6. Range Requests - RFC 7233:

<https://tools.ietf.org/html/rfc7233>

Los clientes HTTP a menudo se encuentran con transferencias de datos interrumpidas como resultado de solicitudes canceladas o conexiones caídas. Cuando un cliente ha almacenado una parte de una representación, es conveniente solicitar el resto de esa representación en una solicitud posterior, en lugar de transferir la representación completa. Asimismo, dispositivos con almacenamiento local limitado pueden beneficiarse de poder solicitar solo un subconjunto de una mayor representación, como por ejemplo, una sola página de un documento muy grande. Lo anterior, también contribuye en permitir una visualización más rápida de un documento, permitiendo ver de inmediato lo cargado inicialmente mientras se espera por el resto del contenido (streaming).

7. ABBY FineReader (OCR)

ABBYY FineReader Server convierte automáticamente grandes colecciones de documentos en bibliotecas digitales que permiten buscar contenido y compartir. Mediante sus servicios de OCR convierte documentos escaneados y



electrónicos en PDF, PDF/A, Microsoft Word u otros formatos para búsqueda, almacenamiento a largo plazo, colaboración o procesamiento adicional, de forma rápida, precisa y automática. Sus principales características son:

- Permite transformar colecciones de documentos en bibliotecas digitales estandarizadas y bien organizadas.
- ABBYY FineReader server es rápido de implementar y fácil de mantener.
- Permite organizar conversiones durante todo el día o programar el procesamiento por lotes para optimizar el uso de los recursos de hardware.
- No requiere de capacitación especial ni conocimientos previos para iniciar los procesos de conversión.
- En los documentos convertidos permite buscar palabras clave relevantes.
- Requiere de compra de licencias para uso empresarial.

8. Documentos en BD V/S Filesystem

Respecto al almacenamiento de documentos, existe la opción de almacenarlos en la BD como un BLOB o en un FileSystem como archivo. Ambos tienen sus pros y sus contra, pero en base a la experiencia adquirida y las buenas prácticas en general, se puede recomendar el uso de una opción u otra dependiendo del requerimiento o necesidad:

- En caso de que se requiera almacenar documentos que no son de gran tamaño, por ejemplo menor a 5 MB, y además se requiere de asegurar atomicidad, consistencia, aislamiento y durabilidad (ACID), es posible que utilizar una BD relacional sea la mejor opción, puesto que ofrecen todas esas características.
- En caso de que se requiera almacenar gran cantidad de documentos de gran tamaño, y que se requiere rápido acceso a ellos, además de facilidad para escalar la solución en la medida que se almacenan muchos documentos, en general se recomienda utilizar un filesystem/fileserver.

La generación de un eBook implica formar un libro electrónico que represente el expediente de la causa. Al considerar que contiene todos los documentos que forman parte de la tramitación de una causa, son archivos de gran tamaño y que tienen que estar disponibles para su rápida visualización vía streaming. Por este motivo, en el caso de estudio se optó por generar un servicio de gestión documental que almacene los eBooks en un NFS de alto rendimiento.

Aplicación en el caso de estudio

Para el caso de estudio se optó por un desarrollo propio utilizando librerías y software de código abierto (a excepción de ABBYY para OCR), permitiendo generar microservicios en Java (Spring Boot) que se comunican entre ellos en forma asincrónica mediante RabbitMQ, administran los documentos en un filesystem (NFS), y disponen de un visualizador personalizado y responsivo de cara al usuario (PDFJS) que incluye la transmisión de contenido vía streaming (RFC 7233).

CAPÍTULO TERCERO: DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN

Como se señaló anteriormente, en el caso de estudio se optó por el uso de tecnologías de código abierto (a excepción de ABBYY para OCR) y por una arquitectura de microservicios, a fin de generar aplicaciones especializadas para cada una de las tareas requeridas en la generación del eBook. Estas tareas son:

- **Servicio de construcción del cuerpo del eBook (ms-builder)**
Microservicio que recibe peticiones de creación o actualización de eBooks y realiza la tarea de unir los distintos documentos que componen el eBook, en el orden solicitado, según el perfil que lo requiera.
- **Servicio de reedición del eBook (ms-index)**
Para mejorar el control sobre el uso de recursos, este servicio es el encargado de crear e incorporar el índice general del eBook, agregar la carátula correspondiente más la lista de litigantes al documento resultante en el ms-builder.
- **Servicio de storage de PDFs (ms-storage)**
Microservicio responsable de responder las solicitudes de almacenamiento en disco (NFS) de los bytes correspondientes a los diferentes documentos que son producto del proceso de generación de eBooks. Los documentos quedarán versionados a medida que sean modificados por los distintos



Cumbre Judicial Iberoamericana

XX Edición: “La Sostenibilidad de la Paz Social: Retos de la Administración de Justicia en Iberoamérica frente a las nuevas exigencias del nuevo milenio”



servicios. Los eBooks generados quedarán almacenados para que otros servicios pueda acceder a ellos mediante solicitudes.

- **Servicio de procesamiento de PDFs con motor OCR (ms-OCR)**
Servicio con la capacidad de procesar un documento PDF escaneado y extraer el texto contenido dentro de las imágenes, generando un nuevo PDF, cuando esto sea posible. En el caso de estudio se generó un servicio de OCR con la herramienta ABBYY FineReader Server.
- **Módulo de estandarización de requests y mensajes**
Con el fin de homologar las solicitudes de generación de eBook desde los distintos sistemas de tramitación de causas, este módulo se encarga de la estandarización en la generación de estas solicitudes de eBooks (request) y sus mensajes, desde los sistemas de tramitación de causas de las distintas competencias hacia los microservicios de generación y visualización de eBooks.
- **Módulo generador información que define el contenido de los eBook**
Módulo que genera la información que definirá el contenido de los eBook en cada competencia, utilizando el módulo de estandarización de requests y mensajes. En cada sistema de tramitación de causas se deberá implementar un módulo que permita obtener los datos propios de las causas que son necesarios para completar la estructura requerida y realizar la petición al servicio de generación de eBooks.
- **Servicio de visualización de eBook (ms-viewer)**
Herramienta de visualización basada en PDFJS que permite ver el eBook requerido por el usuario o sistema del poder judicial a través de una interfaz web moderna y responsiva. Presenta el contenido del eBook, mediante un visor web personalizado.



II. OFICINA JUDICIAL VIRTUAL

CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES

Objetivos Pretendidos

El objetivo principal es plasmar en este documento la experiencia adquirida durante el proceso de análisis, desarrollo e implementación del proyecto de Implementación de una Oficina Judicial Virtual para el ingreso y envío de demandas y escritos hacia el Poder Judicial de Chile.

Los objetivos específicos son:

- a) Permitir al usuario del Poder Judicial tener acceso estandarizado, único y centralizado a sus causas, recursos y solicitudes en cualquier competencia.
- b) Permitir el ingreso de demandas y escritos a los usuarios de forma rápida y accesible a fin de facilitar el acceso a la justicia.
- c) Permitir el ingreso de actuaciones a los receptores judiciales (notificadores) a través de una aplicación fácil y amigable, que además controle la información requerida por los tribunales del país.
- d) Incorporación del concepto de trámite fácil.

Marco de trabajo:

La tramitación de causas en formato electrónico partió en Chile el año 2000 con la materia penal, incorporándose familia, laboral y cobranza laboral durante la misma década, contando todas estas competencias con sistemas informáticos de tramitación en el año 2008.

El siguiente paso fue implementar firma electrónica avanzada (FEA) para la firma de resoluciones a nivel país, la que se fue implementando en forma paulatina, contando en estos momentos con FEA a nivel país y en todas las competencias, siendo esta usada 100% para la firma de resoluciones, ya que además es obligatorio por ley.

Avanzando con las mejoras tecnológicas y la plataforma digital, la Ley 20.886 para la tramitación de los procedimientos judiciales, el año 2016 hace obligatorio el uso de los sistemas informáticos, tanto para el tribunal como para los usuarios, por lo que permite realizar mejoras sustanciales en la tramitación y poder crear lo que hoy es la Oficina Judicial Virtual, en la cual una persona con su Clave Única del Estado, puede ingresar causas y escritos, sin la necesidad de dirigirse personalmente al tribunal, así como también seguir su tramitación desde la misma página de internet.

Este marco de trabajo se compone de tres partes fundamentales de preparación:

- **Conocer la experiencia de usuario e Identificar las oportunidades de mejora**
- **Buscar alternativas de solución**
- **Desarrollo del proyecto**

Conformación y roles del equipo de trabajo:

El elemento principal a considerar, es el marco de la Ley 20.886 y la necesidad de “externalizar” un servicio que estaba orientado a usuarios internos con un vasto conocimiento de las herramientas tecnológicas y de sus procedimientos según competencia. La base del cambio fue pensada en tomar el material que ya tiene cada uno de los sistemas de tramitación, y con ello, desarrollar una única herramienta para el usuario externo. En este contexto el equipo de trabajo se conformó de la siguiente forma:



1. Comisión LTE de la Corte Suprema
2. Jefe de Proyecto
3. Apoyo de jefes de proyecto de las diferentes competencias
4. Abogado Tramitador

Producto del trabajo de este equipo, se acotó y llevó a nivel de detalle lo que sería la nueva plataforma Oficina Judicial Virtual, analizando cada uno de los procesos requeridos, tanto de consulta de información, de ingreso de causas y escritos, ingreso de actuaciones de los notificadores y los diferentes usuarios involucrados. Identificando, además, los procesos más costosos, el volumen de información y la cantidad de transacciones involucradas. En consecuencia, se incorporó a este equipo de trabajo, los siguientes profesionales:

1. Arquitecto
2. DBA
3. Desarrolladores
4. Técnico de control de calidad

Temas a tener presentes en la implementación de la solución

Dada la alta cantidad de ingreso de presentaciones, la unificación en un único sistema del ingreso que antes se hacía en los sistemas de cada competencia y la diferenciación de los usuarios y sus necesidades, fueron puntos importantes a considerar en las mejoras tanto tecnológicas como de procesos.

a) Creación de perfiles y agrupación de usuarios:

Se permite crear perfiles asociados a una persona, pues se identifica que un mismo usuario puede estar haciendo una presentación como persona natural, como abogado representando a un tercero, o como abogado de una institución, ya sea pública o privada. Por lo anterior es que se crea el concepto de perfiles, y se van asociando a cada individuo.

Sobre las instituciones, se consideró que cualquier usuario que se tenga identificando como abogado (a través de los registros que cuenta el Poder Judicial) podrá crear sus propios sub-perfiles de trabajo como particular, mientras que, a una cédula de identidad, se le puede asociar un grupo de trabajo como empresa pública.

PAZ ROSALÍA ESPINOZA MUÑOZ Perfil: organismo publico prueba				
MANTENEDOR				
USUARIOS				
ID	RUT	Nombres	Apellidos	Correo electrónico
35428	16.210.313-K	SEBASTIÁN ANDRÉS	VÉLIZ CARBULLANCA	svelizc@pjud.cl
48716	13.101.837-1	PAZ ROSALÍA	ESPINOZA MUÑOZ	prespinoza@pjud.cl
Eliminar Usuario Editar Usuario Agregar Usuario				

b) Permiso a usuarios en los nuevos perfiles:



En conjunto con los perfiles indicados en el punto a), se permite que, en esta nueva institución, se pueda agregar otras personas diferenciando las siguientes acciones:

- Administrador de perfil: Se puede definir por el creador del perfil, uno o varios administradores, los cuales tendrán la posibilidad de agregar o quitar usuarios de dicho perfil.
- Envío de causas/escritos: Se permite seleccionar que usuarios pueden incorporar información a una presentación y cuales enviar al tribunal, ya que pueden existir procuradores de los que se requiere solo el llenado de datos y no la facultad de remitir al tribunal.
- Consulta de causas del perfil: Esta acción permite que desde la sección “Mis Causas” puedan no solo ver las causas propias, sino además las causas de la institución sobre la cual trabajan.

MANTENEDOR

USUARIOS	
51553	16.112.905-4
61696	15.475.016-9
62569	10.272.934-K
65787	10.433.685-K
48716	13.101.837-1
73781	12.426.012-4
87427	15.052.836-4
91495	14.229.132-0
115059	16.929.783-5
147453	12.611.015-4

Eliminar Usuario

Editar Usuario

EDITAR USUARIO

Nombre:

PAZ ROSALÍA

Ap.Paterno:

ESPINOZA

Ap.Materno:

MUÑOZ

Correo electrónico:

☒ Puede Administrar Perfiles

☒ Puede Enviar al Tribunal

☒ Puede Enviar Causas Masivas

☒ Puede consultar Causas de otras personas del Perfil

Todos los Campos son Obligatorios

Cancelar

Actualizar



c) Múltiples firmantes:

Con el uso de la OJV, y el ingreso de los usuarios, se vio la necesidad de permitir la autorización o aprobación de un documento por múltiples usuarios, previo a su envío. Es por ello, que se desarrolló un flujo de derivación de un documento entre distintos actores, pudiendo ser estas personas naturales, como pertenecientes a alguna institución (punto b). Contando además con el rechazo del documento, colocando las observaciones necesarias, e iniciando nuevamente el flujo de aprobación del documento. Una vez aprobado por todos los intervinientes indicados, el creador del flujo, es quien debe enviar al Poder Judicial dicha presentación, quedando en las bandejas de todos los intervinientes a efecto de tenerlo en su historia.

SELECCIONAR FIRMANTES

En organismos institucionales públicos o privados, solo aparecerán aquellas personas que hayan sido autorizadas para "Enviar al Tribunal".

El orden de los firmantes será dado de acuerdo a su ingreso en la lista.

El destinatario del documento debe haber ingresado previamente al menos una vez a la sección de Ingreso de Causas y Escritos de la Oficina Judicial Virtual para que sus datos se encuentren registrados.

SELECCIONAR FIRMANTES

Persona de su propio organismo

Asignar...

Agregar Firmante

Persona externa a su organismo

RUT:(*)

Nombre:

Ap. Paterno:

LISTADO DE FIRMANTES

Orden	Nombre	Rut	Institución	Resp. Envío
1	PAZ ROSALÍA ESPINOZA MUÑOZ	13.101.837-1	ESPINOZA13101837	✓

Quitar Firmante

Cancel

Guardar Firmantes y Derivar

d) Certificado del trámite generado:

Para dar tranquilidad al usuario y además para validación del usuario interno (tribunal), luego del envío de la causa o el escrito, se genera un certificado de la Oficina Judicial Virtual, el que entrega información básica sobre la acción realizada por la persona, como es:

a. Datos de la causa:

Identificación de la competencia y causa sobre la cual se está realizando el ingreso

Código único de certificado

Fecha y hora de dicho ingreso

Tipo de causa o escrito

b. Persona que hace el ingreso, identificando además si es natural o abogado y el envío lo hace desde una institución o como persona natural.

c. Personas que realizaron las múltiples firmas electrónicas, si corresponde.

d. Nombre de los documentos adjuntos.

e. Código único que permite validar el documento desde el portal de verificación de documentos que tiene el Poder Judicial.



Cumbre Judicial Iberoamericana

XX Edición: “La Sostenibilidad de la Paz Social: Retos de la Administración de Justicia en Iberoamérica frente a las nuevas exigencias del nuevo milenio”



OFICINA JUDICIAL VIRTUAL

CERTIFICADO DE ENVÍO DE ESCRITO

Datos de la Causa	
Juzgado:	Tribunal de Prueba
N° Rol/Rit:	C-1-2019
Ruc:	19-4-575797-7
Caratulado:	MURÚA / ANDRADE
Procedimiento:	Ejecutivo Obligación de Dar
Materia(s):	
Cuadern:	1 Principal
Estado Procesal:	Suspendido
Tipo Escrito:	Acompaña documentos
Fecha Envío:	22/05/2019 11:10:06 (*)
Número Identificador del Envío:	1-27531040-2019

Persona que Realiza Envío al Tribunal	
Rut:	13.101.837 -1
Nombre:	Paz Rosalía Espinoza Muñoz
Organismo :	ESPINOZA13101837
Tipo Organismo :	PRIVADO
Abogado:	NO
Parte en la Causa:	NO
Tipo de Litigante:	N/A
Parte por la que se Realiza la Presentación:	N/A

Documentos Adjuntos			
Nombre Referencial	Nombre Archivo	Principal	Original Papel
Escrito	Anexo_01.pdf	Principal	

Firmantes con Clave Única (Firma electrónica simple)		
Rut	Abogado	Nombre
13.101.837-1	NO	PAZ ROSALÍA ESPINOZA MUÑOZ

Este documento cuenta con código de verificación, al cual puede ser validado en <http://verificador.pj.cl/>



(*) A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horario.cl/>

SJDRKDXWM



e) Trámite fácil:

Se implementó un mecanismo que permite al usuario no abogado, realizar presentaciones de forma sencilla, requiriendo la menor cantidad de pasos y datos posibles, generándose de forma automática en base a un formulario, el documento del escrito que recibirá el tribunal.

Sección principal del trámite fácil:



Al seleccionar “leer más” se entrega una descripción del trámite y de los documentos requeridos, para que luego el usuario realice el ingreso utilizando su clave única del Estado (firma electrónica simple).

Cada trámite, su descripción y selección de documentos es paramétrica por tipo trámite a nivel de base de datos.





Para los escritos que hoy tienen trámite fácil, se cuenta con 4 pasos para llegar al envío:



1. Selección de trámite: Que puede ser realizado desde el módulo de trámite fácil o una vez en la Oficina Judicial, seleccionar desde los trámites disponibles.
2. Selección de causa sobre la cual se realizará la presentación: La lista de causas que se muestran son aquellas que el usuario tiene asociadas a su cédula de identidad.
3. Completar formulario: Esta sección (dinámica vía base de datos) cuenta con los apartados de:
 - “Antecedentes del trámite”, mostrando el nombre del trámite seleccionado y la causa a la cual se enviará.
 - “Solicitante”: Identificación del nombre y cédula de la persona conectada.
 - Párrafo paramétrico por trámite que tiene el formato de solicitud al tribunal.
 - Medidas solicitadas: Relacionado al trámite específico, y debe seleccionar la persona una o varias.
 - Información adicional: Sección de preguntas (con respuestas cerradas o abiertas según definición) que debe completar la persona.
 - Actualización de direcciones de las partes: Opcionalmente si la persona que está haciendo el ingreso desea aportar una nueva dirección de alguna de las partes.
4. Adjuntar documentos: Si el trámite seleccionado requiere adjuntar algún documento (siempre PDF) se debe utilizar esta sección para incorporarlos.
5. Guardar y enviar: Se muestra un resumen de lo ingresado o seleccionado y finaliza haciendo el envío al Poder Judicial.

Luego del envío, se despliega una ventana con el PDF del escrito generado por el sistema, el certificado de envío, su código de verificación de documentos, y finalmente la posibilidad de enviar a una (o varias) casillas de correos ambos documentos.

¡GRACIAS POR UTILIZAR TRÁMITE FÁCIL!

El trámite fue ingresado correctamente, a continuación, se visualiza el formulario enviado junto a su respectivo certificado de ingreso:

- Formulario
- Certificado de envío

Código de verificación: **CPLPKTRYHD**
(El código puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>)

Enviar los documentos al siguiente correo: Realizar Envío

Para descargar el formulario que acaba de enviar, junto a su certificado de ingreso, puede ingresar a la Bandeja de Escritos, consultar por competencia “Familia”, la fecha de hoy y sección de “Escritos Enviados”.

Si desea revisar posteriormente el estado y los avances de su solicitud, puede hacerlo ingresando a la Oficina Judicial Virtual del Poder Judicial (<https://www.oficinajudicialvirtual.cl>), y en la opción “Mis Causas” acceder con su Clave Única del Estado.

Para más información sobre la Clave Única, puede acceder al siguiente sitio: <https://claveunica.gob.cl/>

Aceptar



f) Asuntos técnicos:

- a. Se encuentra desarrollada en forma responsiva a fin de que sea útil en equipos de escritorio o celulares sin inconvenientes, y sin la necesidad de contar con un aplicativo separado como una app descargable lo cual provocaría contar con desarrollos paralelos y un paso adicional para los usuarios.
- b. Se implementó la posibilidad de desconectar de la OJV una o varias bases de datos por separado, y dividir si se desea a nivel de envío de escritos o demandas o ambas. Lo anterior, a fin de no causar problemas a nivel general, y solo poder bajar los ingresos de aquella base de datos que esté con inconvenientes. Esto tiene relación a que la OJV se conecta en forma directa a las siete bases de datos de tramitación, y si estas por algún inconveniente técnico están con problemas o se requiere su reinicio o mantención, se puede desconectar de la OJV permitiendo que el resto de las competencias continúe funcionando normalmente.
- c. Manejo sistémico de los *time out* de los servicios, esto es, no esperar el *time out* estándar, pues este puede ocasionar problema de lentitud y contenciones a nivel de base de datos, por lo cual se implementó la parametrización de los tiempos de espera a nivel de sistema, a fin de poder manejar umbrales más bajos y provocando menos inconvenientes cuando uno de estos tiene problemas.
- d. Parametrización de los servicios con los que cuenta la OJV, pudiendo dejar de utilizarlos cuando se requiera. Esto permite que, si hay problemas con la interoperabilidad o con un servicio específico, deshabilitar su uso sin mayores inconvenientes.
- e. Está en etapa de implementación el cambiar la forma de envío y no hacerlo en línea, para poder hacerlo a través de colas. Esto permitirá una nueva fase de independización y una experiencia del usuario mejorada.
- f. En general se ha tomado como premisa, que cada desarrollo que involucre a las diferentes competencias y a sus sistemas de tramitación, se debe hacer parametrizable, a fin de poder bajar esta nueva funcionalidad cuando se requiera si es que se ve que ha provocado algún inconveniente ya sea funcional o de negocio a alguna de las competencias involucradas.
- g. Parametrización de materias, escritos, tipos de litigante, entre otros.
OJV cuenta con un alto nivel de parametrización por competencia, lo que permite, habilitar o deshabilitar campos o validaciones en forma paramétrica, de forma muy rápida ante una necesidad específica, o agregar ante la necesidad del servicio, algún nuevo tipo de datos, como, por ejemplo:
 - Agregar o quitar tipos de escritos que requiera una competencia.
 - Agregar o quitar materias.
 - Agregar o quitar tipos de litigantes según materia/competencia.
 - Incluso, por cada tipo de litigante, se puede indicar si:
 - Debe o no aceptar la cédula de identidad en blanco
 - Si debe o no aceptar dirección en blanco
 - Si es o no un tipo de litigante obligatorio para dicha materia.



CAPÍTULO SEGUNDO: DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN

- 1. Entender la necesidad del negocio y las formas de ingreso de cada competencia.
- 2. Contar con una base estadística a fin de cuantificar cuanto será el volumen de ingreso que se tendrá con la nueva plataforma en forma centralizada.
- 3. Diseño e implementación de la arquitectura de la solución (Bootstrap con JPA y conexión directa a los sistemas de tramitación pues el ingreso debía ser en línea).
- 4. Diseño e implementación de la interfaz de usuario, y para poder dar una solución fácil de usar, se definió solo contar inicialmente con 4 menús:
 - a. Dos menús de registro de información:
 - i. Ingreso de demandas y recursos
 - ii. Ingreso de escritos
 - b. Dos menús de revisión y envío de la información:
 - i. Bandeja de envío de demandas
 - ii. Bandeja de envío de escritos

CAPÍTULO TERCERO: IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES

Se desarrolló una herramienta que cuenta con un conjunto de menús, todos relacionados al ingreso y envío de demandas y escritos.

PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

Trámite Fácil

Ingresar Demanda/Recurso

Ingresar Escrito

Ingresar Contesta Oficio

Bandeja Demandas/Recursos

Bandeja Escrito

Indicadores

Informativo:

A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

CORINA MARÍA CARRASCO MANTERO

Perfil: Persona Natural

9

INGRESO DE DEMANDAS / RECURSOS

Competencia

Dirigido a:

--Seleccione Competencia--

CORINA MARÍA CARRASCO ...

Fijar Datos

- Trámite fácil: Desarrollado a fin de que aparezca solo para el perfil de personas naturales.
- Ingresar Demandas y recursos: Conjunto de acciones que permite ir avanzando en su ingreso, pidiendo la competencia, luego de ello Corte y tribunal (según corresponda)
 - Procedimiento: Parametrizado según la competencia seleccionada.
 - Materia: Parametrizado según el procedimiento seleccionado.
 - Litigantes: Se permite el ingreso de litigantes y su tipo:
 - El tipo de los litigantes de la lista depende del procedimiento seleccionado
 - Cada tipo de litigante tiene sus propias validaciones vía base de datos según el procedimiento y la competencia en la que se encuentren.
 - Si es una cédula de persona natural, los datos se consultan automáticamente al Registro Civil, y de este no proveer la información (servicio web), se habilitan los campos para su registro manual.
 - Adicionalmente en esta misma sección, se puede ingresar la información complementaria como son las direcciones o representante legal.



Cumbre Judicial Iberoamericana

XX Edición: “La Sostenibilidad de la Paz Social: Retos de la Administración de Justicia en Iberoamérica frente a las nuevas exigencias del nuevo milenio”



LITIGANTES

Estado	Tipo Sujeto	Rut / Identificador	Persona	Nombre o Razón Social		
Tipo Sujeto(*)	Rut:(*)	Sin Rut	Tipo Persona:(*)	Nombres:(*)	Ap.Paterno:(*)	Ap.Materno:(*)
DTE.	13.101.837-1		NATURAL	PAZ ROSALÍA	ESPINOZA	MUÑOZ
Fijar Datos						
Limpiar Datos Litigante Agregar Litigante Ingresar						

- Luego de ingresados los datos del escrito, se pide adjuntar los documentos necesarios:
 - Dichos documentos se dividen en dos secciones, el documento principal y los anexos, siendo el principal obligatorio de ingresar.
 - Estos pueden ser adjuntados con el botón “adjuntar” o arrastrados a la casilla de documentos.
 - Cada documento no puede pesar más de 10 MB y en total no se permite agregar más de 30MB.

ADJUNTAR ARCHIVOS

Documento también se puede adjuntar desde la Bandeja de Escritos.
Solo se pueden incorporar documentos en formato PDF y cada uno debe ingresarse en archivos separados.
Peso máximo por archivo PDF es de: Máximo(10 MB)
Peso máximo en el total de archivos es de: Máximo(30 MB)

Espacio Disponible: 30.00 MB

ADJUNTAR ESCRITO

Referencia:(*)

Escrito

Adjuntar

Doc.	Peso(MB)	Fecha	Referencia
------	----------	-------	------------

ADJUNTAR DOCUMENTOS

Referencia:(*)

Documento

Original Papel

Adjuntar

Doc.	Peso(MB)	Fecha	Referencia	O/P
------	----------	-------	------------	-----

Cerrar y Continuar

- Ingresar Escritos: Conjunto de acciones que permiten ir avanzando y registrar todos los antecedentes necesarios para el envío de un escrito. Seleccionando la competencia, el tribunal y el RIT de la causa sobre la cual se hará el ingreso.
 - Luego de estar posicionado en la causa, de corresponder según la competencia, se debe indicar el cuaderno sobre el cual se realizará el ingreso y el tipo de escrito.

INGRESAR ESCRITOS

Competencia	Tribunal	Dirigido a:	
Civil	Tribunal de Prueba		
Fijar Datos			
Tipo	Rol	Año	Participantes
C	1	2019	Litigantes
Consulta Rol			
Caratulado	Estado Administrativo	Cuaderno	
MURÚA / ANDRADE	Sin archivar	Seleccione.	
Parte que Presenta			
Seleccione Parte que Presenta			
Grupo Escrito	Tipo Escrito		
Buscar:	Seleccione Tipo Escrito		
Suma			

- Luego de ingresar los datos del escrito, se pide el adjuntar los documentos necesarios.
- Ingresar Contesta Oficio: Similar al ingreso de escritos, pero habilitada solo para la contestación de oficios desde instituciones.



Cumbre Judicial Iberoamericana

XX Edición: “La Sostenibilidad de la Paz Social: Retos de la Administración de Justicia en Iberoamérica frente a las nuevas exigencias del nuevo milenio”



-
- Bandeja de demandas / recursos y Bandeja de escritos: Luego del registro de la información en el menú respectivo, la información queda en una de estas bandejas para la revisión y envío al Poder Judicial. Estas bandejas cuentan con 4 pestañas cada una:
 - No enviados: Escritos o demandas que estén pendientes de envío (firma de una sola persona).
 - Por firmar: Documentos de escritos o demandas, que sean múltiples firmantes, y en la secuencia de firmas, si es que le corresponde, revisión y aprobación.
 - Pendientes: Relacionado a los múltiples firmantes, para hacer el seguimiento de las firmas que lleva el documento y quienes han firmado/rechazado, además, el coordinador de este envío, una vez estén todas las firmas, desde esta sección puede hacer el envío de este trámite.
 - Enviadas: Visualización de la historia, es decir, se puede buscar por fecha, cualquier trámite enviado al Poder Judicial con su respectivo certificado.



III. INTELIGENCIA DE NEGOCIOS

CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES

Objetivos Pretendidos

El objetivo principal de estas buenas prácticas es fortalecer los procesos para implementar soluciones de Inteligencia de Negocios, con base en la experiencia adquirida en este tipo de proyectos.

Los objetivos específicos son:

- Divulgar la noción sobre Inteligencia de Negocios.
- Proponer una estructura mínima de los instrumentos para la implementación de soluciones de Inteligencia de Negocio.

Noción de Inteligencia de Negocios:

La Inteligencia de Negocios es la implementación de tecnologías, aplicaciones, técnicas y prácticas para recolectar, unificar, analizar datos, con el propósito de generar conocimiento para responder preguntas de diferentes tipos, estos son:

- Descriptivas:** Cuanto invierte el Poder Judicial en vehículos, en alquiler de edificios, en proyectos tecnológicos.
- Asociativas:** ¿El estrés térmico de las oficinas impacta el rendimiento de las personas? ¿Decrementa la calidad del servicio al usuario?
- Comparativas:** ¿Dos juzgados con la misma cantidad de personal resuelve diferente cantidad de casos?
- Predictivas:** ¿Cuántos casos llegaremos a resolver durante el 2022 si mantenemos las mismas condiciones?

Marco de trabajo en soluciones de BI:

Hoy en día no podemos esperar hasta que el usuario identifique y solicite una solución tecnológica, hoy debemos ir un paso adelante y llegar al usuario con una herramienta capaz de maximizar el uso de la información para potenciar el rendimiento, para esto se debe establecer un marco de trabajo claro y ágil. Este marco de trabajo se compone de tres partes fundamentales de preparación:

- Identificar las oportunidades de negocio:** Este paso consiste básicamente en identificar procesos o tareas donde se puede explotar la Inteligencia de Negocios y el Big Data. La innovación es un factor clave para el éxito de estas iniciativas, porque si en el presente se sigue haciendo todo de la misma forma, no tendremos un futuro prometedor. Para esta exploración de oportunidades de negocio se recomienda ir a las personas que trabajan en el proceso, preguntar que hacen, como lo hacen y como se podría mejorar.
- Definir forma de trabajo:** Cada oportunidad tiene características únicas, por esta razón es indispensable definir la forma que se utilizará para aprovechar cada oportunidad identificada, aquí se involucran las técnicas y procesos para garantizar la calidad de la información, la velocidad, la seguridad y el rendimiento requerido.
- Crear el plan de trabajo:** En este paso se definen las necesidades de hardware, software y recurso humano para materializar la solución.

Con este marco de trabajo se mitigan los posibles riesgos que generarían la implementación del uso de soluciones de Inteligencia de Negocios, por ejemplo, la carga en la red interna por el trasiego de datos provocando denegación de servicios, el acceso inapropiado a la información genera o la creación tardía de información.



Roles del equipo de trabajo para soluciones de BI:

Para por orientar la organización hacia una cultura de datos donde se pueda actuar a partir del conocimiento construido con las herramientas de Inteligencia de la Información, se debe contar con un equipo de trabajo con diferentes habilidades y roles, algunos de estos son:

Para el negocio:

1. **Analista de negocios:** Normalmente son los intermediarios entre las partes interesadas del negocio (como los usuarios o jefes) y el departamento de tecnología (como los desarrolladores de soluciones de BI). Su función es mejorar los procesos de negocios detallando y diseñando los requerimientos para desarrollar funciones nuevas o mejoras a las existentes.
2. **Analista de datos:** Se centran en la recopilación y preparación de datos, ayudan a los usuarios en la creación de informes para el análisis de la información generada.

Para el desarrollo:

1. **Ingenieros de datos:** Son responsables de obtener, limpiar y transformar datos para que los analistas puedan accederlos y analizarlos. Son responsables de monitorear y garantizar el rendimiento, la escala, las cargas máximas y el registro de los procesos de cargas de datos.
2. **Científicos de datos:** También realizan las tareas de los ingenieros de datos, con la diferentes que pueden utilizar procesos de Machine Learning para transformar los datos, también pueden ser responsables de crear herramientas de Inteligencia de Negocios que los analistas utilizan.
3. **Especialista en visualizaciones:** Se encargan de diseñar las opciones para mostrar los convertidos en conocimientos, este rol se convierte en el más estratégico, porque el grado de aceptación de una solución de Inteligencia de Negocios está estrechamente ligada a lo atractiva y clara que esta sea. Los especialistas en visualizaciones cuentan con estrategias para diseñar informes y tableros dinámicos con los colores y elementos óptimos según las personas o procesos que utilizarán las soluciones.

Para la implementación:

1. **Administrador de la plataforma de Inteligencia de Negocios:** Es el encargado de dar soporte y mantenimiento a la plataforma, es un intermediario entre el equipo de Inteligencia de Negocios y el área de Infraestructura, algunas de sus funciones son:
 - a. Actualización del software de la plataforma.
 - b. Gestiona la solución los problemas físicos de la plataforma.
 - c. Asigna permisos para el acceso a las soluciones de Inteligencia de negocios.
 - d. Trabaja en conjunto con el equipo de Inteligencia de Negocios para solucionar problemas de rendimiento.
 - e. Instala nuevas soluciones o actualizaciones en los ambientes de producción
 - f. Respalos de bases de datos, script y aplicativos.

Es importante aclarar que la cantidad de personas y combinación de roles por personas dependen del tamaño, madurez y dominio de la organización.

Calidad de los datos

Para la soluciones de Inteligencia de Negocios, los datos son un insumo fundamental, pero el concepto de calidad de los datos depende mucho del contexto en el que se está trabajando, por ejemplo una dirección puede componerse de tres datos país, provincia y distrito; si en esta información el dato del distrito está incompleto, los analistas de datos pueden hacer análisis a nivel de país y provincia, considerándose esta información de calidad, pero si se quiere hacer un análisis por distrito, la información no tiene una calidad aceptable. Por esta razón se define que para que la información sea de calidad debe contar con las siguientes características:



1. **Accesible:** Esta característica involucra tener acceso a los datos y también a la interpretación de estos, por ejemplo, el acceso a archivo donde hay una serie de datos, pero no conozco exactamente que valores se guardan en cada columna, es un archivo inaccesible.
2. **Precisa:** Los valores deben ser correctos. Por ejemplo, un dato calculado incorrectamente, una fecha mal escrita o una dirección desactualizada son datos inexactos.
3. **Consistente:** Esto significa que los datos pueden mezclarse con otros datos importantes de manera precisa, por ejemplo, combinar la información de los casos terminados de un juez por mes con el salario de ese mismo periodo.
4. **Completa:** No deben existir datos vacíos o con formatos incorrectos
5. **Clara:** Cada columna o fila debe estar bien definida sin interpretaciones ambiguas, por ejemplo, número de casos resulta ser un campo ambiguo, lo correcto sería número de casos terminados o número de casos terminados en materia penal.
6. **Relevante:** Los datos deben tener una clara relación con la solución de Inteligencia de Negocios.
7. **Oportuna:** La información debe estar disponible y procesada en el momento que se necesite.

Es importante considerar que los datos deben cumplir con estas características sin importante su origen. Hoy en días a información puede venir desde fuentes tradicionales como bases de datos o archivos estructurados, pero también pueden obtenerse datos, desde equipos especializados, sensores, redes sociales, audios, videos, imágenes y demás.

Regulaciones nacionales e internaciones para el manejo de los datos

Existen lineamientos globales y locales para el tratamiento de la información previo a su publicación en Internet o por cualquier medio con acceso general, por esta razón es indispensable conocer estos lineamientos a detalle. Algunos ejemplos globales son:

1. **Estándar ISO 27001:** Para los Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información, permite el aseguramiento, la confidencialidad e integridad de los datos, así como de los sistemas que la procesan.
2. **GDPR:** Es el Reglamento General de Protección de Datos vigente desde el año 2018, que tiene como objetivo reforzar el control y la protección de datos personales de todos los ciudadanos y residentes de la Unión Europea

Algunas regulaciones locales son:

- 1) **Costa Rica:** Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales (N° 8968)
- 2) **Portugal:** Ley N° 67/98 del 26 de octubre - Datos Personales
- 3) **Uruguay:** Ley de Protección de Datos Personales y Acción de Habeas Data (N°18331)
- 4) **Puerto Rico:** Ley de Información al Ciudadano sobre la Seguridad de Bancos de Información” (“Ley Núm. 11-2005”)
- 5) **Panamá:** Protección de Datos Personales - Proyecto de Ley N° 665
- 6) **Nicaragua:** Ley de Protección de Datos Personales (N° 787)
- 7) **Paraguay:** LEY N° 1682 – Información de carácter privado
- 8) **Mexico:** Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP)
- 9) **El Salvador:** Ley de Acceso a la Información Pública - Decreto N° 534
- 10) **Ecuador:** Ley del Sistema Nacional De Registro de Datos Públicos (N° 162)
- 11) **Colombia:** Ley de Protección de Datos Personales (N° 1581)
- 12) **Chile:** Ley sobre Protección de la Vida Privada (N° 19628)
- 13) **Argentina:** Ley de Protección de Datos Personales (N° 25326)
- 14) **España:** Real Decreto Ley 5/2018, adaptación del GDPR

Caso de estudio

Reporte estratégico de ejecución presupuestaria con Machine Learning para el apoyo en la toma de decisiones



El Plan Estratégico del Poder Judicial de Costa Rica, desprenden una serie de acciones que generan proyectos y necesidades durante todo el año. Para poder ejecutar estas acciones, se debe administrar de forma eficiente el presupuesto, sin embargo, por ser una institución del gobierno también se debe cumplir con una serie de normas y leyes para poder ejecutar todo el presupuesto, estas marcan los procesos y tiempos necesarios para tramitar cada compra o pago de servicios. Al realizar compras durante todo el año con diferentes características y tener un presupuesto tan grande, el proceso de control y seguimiento presupuestario de todas las oficinas, provoca que se generen altas cargas de trabajo que constantemente retrasan la ejecución de los proyectos o procesos del Poder Judicial.

Por esta razón y con el uso adecuado de los datos registrados en los sistemas transaccionales, aplicando un modelo de machine learning para hacer predicciones, se genera una idea novedosa orientada a mejorar el control y seguimiento de la ejecución presupuestaria apoyando indirectamente al fortalecimiento y mejora de los servicios institucionales a través del uso eficiente y eficaz del presupuesto institucional.

Los Beneficios principales de la implantación de esta iniciativa se pueden dividir en dos rutas principales:

1. En el proceso de control y seguimiento: Los beneficiarios cuenta con los insumos para controlar todo su presupuesto de cuestión de segundos, antes se tardaban poco más de tres días en recopilar, analizar y proyectar la información para tomar decisiones, además dentro de la institución el reporte está disponible para todos, esto ha generado un ciclo de mejora y una sana competencia donde nadie quiere quedarse atrás en la ejecución de su presupuesto.
2. Ahorro a la institución: Desde su implementación a finales de agosto del 2018, el Poder Judicial de Costa Rica ha ahorrado un monto de ₡214.702.933,20, calculando las horas de trabajo de cada persona que utiliza el reporte. El desarrollo de este reporte tardó aproximadamente 104 horas, con un recurso dedicado a tiempo completo, esto costó ₡1.058.503,68.

Consolidado de Información del Ministerio Público

Durante la presente administración de justicia en el Ministerio Público de Costa Rica, se ha trabajado intensamente en la aportación de información a las diferentes oficinas que lo conforman, por parte de la Unidad de Inteligencia de la Información. Dichas oficinas son las encargadas del análisis de información tanto para la toma de decisiones dentro del Ministerio Público, como para la aportación de datos para entidades internacionales (Grupo de Acción Financiera de Latinoamérica (GAFILAT)) y entidades nacionales (Instituto de Control de Drogas (ICD)).

Cada una de las oficinas analizadas requieren de cierta información que no se encuentra en sus manos, por lo que el proceso de recolección, distribución, análisis y despliegue es tedioso y se torna un factor que afecta las labores sustantivas de los tomadores de decisiones, tanto en nivel superior como en mandos medios, ya que son los encargados de la manipulación e interpretación de la información.

Otro de los factores que inciden en el atraso de sus labores sustantivas, es la periodicidad en la que se deben presentar los informes, ya que requiere de un esfuerzo recurrente.

Además de lo anterior, se trabaja intensamente en aportar información valiosa para la gestión interna de las oficinas que conforman al Ministerio Público de Costa Rica, con la firme confianza que se agilicen los procesos internos, afectando de forma positiva la rendición de cuentas y sus tiempos de respuesta, así como la veracidad que refleja claramente el estado de cada una de ellas, lo que facilita a su vez la auditoría constante de su propia información.

Por medio del uso de tecnologías de Inteligencia de Información, se está cambiando el paradigma sobre el trabajo efectivo que durante muchos años ha venido desempeñando el Ministerio Público, orientado a mejorar el control y seguimiento de la información y así apoyar directamente el fortalecimiento y mejora de los servicios institucionales

Los Beneficios principales de esta iniciativa se pueden dividir en dos rutas principales:



1. En el proceso de control y seguimiento: Los beneficiarios cuentan con los insumos para controlar toda su información, así como el estado de ésta en diferentes materias (Tribunales y Juzgados). Anteriormente la labor requería al menos de un fiscal y un auxiliar por Oficina, con una duración de 2 semanas en recopilar, analizar y proyectarla para tomar decisiones. Siguiendo la misma línea sobre el fomento de la transparencia institucional, toda herramienta tecnológica queda disponible para su utilización por otra oficina que se ajuste al modelo de trabajo

El objetivo es extender este recurso tecnológico a las 167 oficinas del ministerio público y así aportar al ahorro institucional reemplazando tiempo efectivo humano en tareas automatizadas por el sistema.

CAPÍTULO SEGUNDO: INVESTIGACIONES DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS

Pruebas de Concepto por medio de Empresas Externas

Una prueba de concepto es una implementación reducida o incompleta de una oportunidad de negocio, se ejecuta con el fin de asegurar la usabilidad y rentabilidad de la tecnología propuesta para aprovechar la oportunidad de negocio.

Estas pruebas de conceptos generalmente no devengan un costo para la organización, porque su objetivo es demostrar que la solución puede subsanar la necesidad expuesta. A continuación, se detalla un formato básico de los datos y resultados esperados en una prueba de concepto:

Datos brindados por parte de la organización:

- a. **Descripción de la oportunidad de negocio:** La organización debe describir la situación que se pretende mejorar, detallando los procesos y roles que intervienen en el mismo. Además, debe brevemente describir el resultado esperado, esto permite que la empresa interesada tenga una idea de la situación sin limitar la capacidad creativa de la misma.
- b. **Insumos necesarios para trabajar la POC:** La organización debe brindar los datos necesarios para trabajar la prueba de concepto, esto es indispensable, porque en muchas ocasiones las empresas muestran soluciones con datos óptimos que garantizan el correcto funcionamiento de la demostración, sin embargo la realidad es que la información de cada Poder Judicial es única, porque se registra y almacena de diferentes formas, tal es el caso de las pruebas de concepto para transcripciones de audio a texto, empresas que garantizan más del 90% de exactitud en la transcripción y cuando se utilizan los audios guardados de la organización solamente se cuenta con un 35% de texto extraído del audio, debido a formatos de los archivos o calidad de los micrófonos utilizados. Además, según el grado de criticidad de la información se debe firmar un acuerdo de confidencialidad que garantice un correcto uso de los datos brindados.

Datos brindados por parte de la empresa:

- a. **Descripción de la arquitectura propuesta:** La empresa debe entregar un documento que detalle la arquitectura de la solución, detallando todo el hardware requerido, por ejemplo, para los servidores, deben detallar procesadores, memoria RAM, espacio para almacenamiento y todas las características relevantes que facilite la dimensión en equipo requerido para la solución propuesta.
- b. **Propuesta de ejecución del proyecto:** Se debe detallar cada etapa estimada para la implementación total de la solución, también se debe especificar el tiempo estimado para cada tarea e indicar claramente que contempla la solución, por ejemplo, activación del servicio, desarrollo de la interfaz de usuario, capacitación, etcétera.
- c. **Costo:** La empresa debe puntualizar en cada uno de los posibles costos, con el propósito de materializar completamente la propuesta económica y valorar el costo-beneficio de implementar la solución. Algunos ejemplos de los posibles costos son:
 - I. Costo de la solución propuesta: Incluye el costo de cada tarea de la propuesta de ejecución del proyecto.



- II. Costo de almacenamiento o procesamiento: En caso de aplicar se debe detallar el costo adicional de espacio o procesamiento, explicando la forma y periodicidad de pago.
- III. Costo de soporte.
- IV. Costo de servicios y componentes adicionales: En la Inteligencia de Negocios las diferentes soluciones en ocasiones utilizan servicios cognitivos o similares para limpiar o procesar la información, estos servicios deben detallar el costo.
- V. Costo de licencias
- d. **Proyectos semejantes:** Si la empresa tiene implementa y con acceso irrestricto alguna solución similar, puede facilitar el acceso con el propósito de valorar la misma.

Pruebas de Concepto a lo internos

Las pruebas de concepto también pueden realizarse a lo interno, para realizar este proceso se recomienda:

- a. **Identificar las personas adecuadas:** Las pruebas de concepto generalmente están asociadas a la investigación y adaptación de alguna tecnología emergente, por esta razón las personas que trabajen en soluciones innovadoras para Inteligencia de Negocios deben tener pericia para identificar la opción que genere más valor a la organización por un costo razonable.
- b. **Identificar la oportunidad de negocio:** Se debe tener clara la situación que se espera mejorar con la implementación de la solución de Inteligencia de Negocios.
- c. **Identificar las posibles tecnologías a investigar para la oportunidad de negocio:** En el mercado actual existen muchas opciones de tecnologías para desarrollar soluciones en Inteligencia de Negocios, para seleccionarlas se recomienda valorar los siguientes criterios:
 - I. **Documentación:** Es indispensable elegir tecnologías que cuenten con mucha documentación, con el propósito de adaptar estratégicamente esta tecnología considerando los casos especiales de casos Poder Judicial.
 - II. **Estabilidad:** El objetivo de hacer pruebas de concepto es crear valor para la institución a través de una solución de Inteligencia de Negocios en un corto periodo de tiempo, por esta razón es indispensable utilizar tecnologías emergentes estables, para evitar la implementación de soluciones que podrían fallar en ambientes de producción a causa de parches para estabilizarlas, generando retrabajo.
- d. **Plan piloto:** Se recomienda una vez investigada y desarrollada la prueba de concepto, se recomienda ejecutar un pequeño plan piloto, para valorar el rendimiento de la solución y capturar de los usuarios experto la mayor cantidad de realimentación para garantizar el éxito de la solución
- e. **Desarrollo formal e implementación:** Una vez finalizado el proceso del plan piloto se formaliza un proyecto para adaptar la prueba de concepto a la totalidad de la oportunidad de negocio analizada.

Otra consideración para la investigación y desarrollo de pruebas de conceptos desarrolladas a lo interno es:

Porcentaje de POCs implementadas: El desarrollo de pruebas de conceptos es una inversión, porque se requiere tiempo y personal calificado para desarrollarlas, por otra parte, la innovación es cara porque significa ir a la cabeza en el uso de tecnologías nuevas, donde se va a dedicar un tiempo considerable para solucionar todos los inconvenientes que pueden toparse en el camino. Por ejemplo, en el caso de Costa Rica con dos años de desarrollar pruebas de concepto solamente se han implementado el 35% de las mismas.

CAPÍTULO TERCERO: DESARROLLO DE SOLUCIONES DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS

Definir los requerimientos de la solución de BI

Deben hacerse entrevistas con los usuarios expertos del negocio para determinar los requerimientos específicos de información, según las tareas cotidianas de cada rol de trabajo. Es importante concentrarse en lo que los usuarios hacen (su proceso de negocio) y ayudarlos a establecer los requerimientos específicos de datos.



Establecer una metodología y herramientas de desarrollo

En este punto es importante tener claro que el desarrollo de una solución de Inteligencia de Negocios no debe verse como una solución de desarrollo de software en general, por lo que no todas las metodologías de desarrollo podrían adaptarse a una solución de este tipo. Por ejemplo: Aunque sería factible el desarrollo de una solución de BI usando SCRUM, otras metodologías Iterativo-Incrementales se adaptan de mejor manera a una solución de BI en la que, debe tenerse un modelo dimensional previamente modelado e implementado para para la planificación y creación de un proyecto de extracción, transformación y carga (ETL por sus siglas en ingles) y la capa de presentación al usuario. Debe además seleccionarle la herramienta de desarrollo con la cual se crearán los procesos de ETL, reportes, tableros dinámicos (dashboards), Cubos de procesamiento analítico en línea (OLAP por sus siglas en ingles) y demás entregables que se definan como parte de la solución de BI. En el mercado se ofrece una amplia gama de paquetes para el desarrollo e implementación de soluciones de inteligencia de negocios, debe hacerse un estudio de mercado que permita seleccionar la marca comercial más conveniente, acorde a los planes futuros y presupuesto de la organización.

Definir arquitectura y estándares para el ambiente de desarrollo

Aunque todas las capas de una solución de BI pueden convivir en un mismo servidor durante la etapa de desarrollo, es recomendable en la medida de lo posible tener servidores separados para cada una de las capas (DW, procesos de ETL y capa de presentación (Front-End)), para poder hacer pruebas de rendimiento de manera más acertada. Deben también evaluarse ambientes híbridos en la nube (Cloud) o instaladas en la organización (On Premises), así como ambientes complemente On Cloud, según lo permitan los recursos de la organización.

Es recomendable tener un ambiente desarrollo separado y con todas las capaz de una solución de BI (Base de datos, ETL y Front-End) y nunca implementar mejoras sobre un ambiente productivo, puesto que podrían ocurrir errores que afecten su credibilidad. En cuanto a las bases de datos transaccionales que alimentan a la solución de BI, es recomendable trabajar con datos reales (copias de bases de datos de producción), puesto que el entendimiento de muchas las reglas de negocio que quedarán plasmadas en el modelo dimensional y en los procesos de ETL, se desprenden propiamente de los datos.

Definir un cronograma de trabajo

Debe crearse un cronograma de trabajo según la metodología de desarrollo seleccionada y acorde a los recursos asignados al desarrollo al proyecto. Es importante que en el cronograma se establezcan tiempos para la validación constante por parte de los usuarios de la solución.

Diseño del lógico del modelo dimensional

Esta es una de las partes más importantes en el desarrollo de una solución de Inteligencia de Negocios. Debe seleccionarse una metodología de desarrollo estándar y que se ajuste a la tecnología seleccionada. Kimball Group (por citar un ejemplo) ha establecido una metodología y recomendaciones de diseño para modelos dimensionales (dimensiones y tablas de hechos). Un mal diseño del modelo dimensional puede hacer que se apliquen mal o se ignoren por completo las reglas de negocio. Un buen diseño dimensional hace más fácil adaptar el modelo la mayoría de las tecnologías de BI en el mercado (Cubos OLAP, por citar un ejemplo), aunque hay que dejar claro que el modelo dimensional debería crearse de manera agnóstica, orientado siempre al usuario y sin pensar específicamente en las capas del front-end que va a soportar.

Es importante tener un estándar de nombres para cada tipo de tabla del modelo dimensional, por ejemplo: que todos los nombres de las tablas de dimensión inicien por el nombre “Dim” y todas las tablas de hechos inicien por “Fact”. Además, algunos campos en las tablas de hechos y dimensión deberían tener nombres estándar. Por ejemplo, las llaves surrogadas de las dimensiones podrían comenzar por “Sk”.



Diseño físico del modelo dimensional:

Para el diseño físico de la base de datos que alojará el modelo dimensional creado, existe una serie de recomendaciones generales que se detallan a continuación:

- a. Nombrar los objetos en base de datos (tablas, campos, vistas) con nombres estándar que hayan sido definidos previamente. Es recomendable que la institución desarrolle un manual para nombrar objetos de bases de datos cuando se trate de proyectos de este tipo. Ejemplo: Que todas las dimensiones inicien por el acrónimo “Dim”, todas las tablas de hechos por el acrónimo “Fact” y que los nombres de las columnas sean representativos de su funcionalidad, por ejemplo, las llaves surrogate pueden iniciar por el acrónimo “Sk”.
- b. Debe asegurarse que las columnas tengan los tipos de datos correctos. Aunque una tarea previa de “data profiling” puede darnos una idea de tipos y tamaños de las columnas, debemos asegurarnos de que vayan a soportar los datos actuales y los futuros.
- c. Debe especificarse como se va a manejar el cambio en cada uno de los elementos en las dimensiones. Por ejemplo: si un “empleado” cambia de “oficina”, debo crear un nuevo registro de empleado en la nueva oficina asignada, o ¿solamente actualizo el campo oficina para este empleado?
- d. Deben identificarse las jerarquías naturales en los elementos de las dimensiones, por ejemplo: Año, Semestre, Trimestre,
- e. Identificar las llaves foráneas que de las tablas de hechos contra las dimensiones y entre dimensiones en el caso de un modelo del tipo “copo de nieve”.
- f. Debe crearse un plan inicial de índices, para las dimensiones y las tablas de hechos. Es importante la actualización de índices y valorar la inclusión de nuevos índices o eliminación de algunos previamente creados, posterior a la carga inicial del modelo.
- g. Desarrollar un plan de particionamiento de tablas de hechos, que puede basarse en el tiempo como factor de partición. Las tablas de hecho son por lo general, las que contienen más registros y una partición física de dichas tablas, ayudará al tener un mejor rendimiento en las consultas de usuario.
- h. Control de nulos: Permitir atributos nulos en las dimensiones podría ser confuso para los usuarios, máxime cuando se quiera filtrar por un atributo que podría estar en nulo o agrupar por este. Por lo tanto, debe considerarse reemplazar los nulos por un texto o número que represente el faltante de dicho dato, por ejemplo “No encontrado”, “No aplica”, 0, etc.

Desarrollo de los Procesos de ETL (Extracción Transformación y Carga)

Una vez seleccionada la tecnología con la cual se desarrollarán los procesos de ETL (extracción, transformación y carga), debe diseñarse la solución, pensando siempre en el mayor desempeño de los procesos de carga y la menor afectación los Sistemas Transaccionales que serán sustento de la solución de BI. Para lo anterior, se recomiendan algunos lineamientos generales que ayudarán a crear y documentar de la mejor manera, los procesos de ETL de la solución de BI:

- a. El uso de una base de datos transitoria (Stage), donde residirán copias de las tablas de sistema transaccional que serán truncadas y cargadas, haciendo lecturas planas desde el sistema transaccional en cada proceso de carga. Tener un “Stage Area” permite hacer transformaciones sobre los datos en un entorno de base de datos separado y tener los datos de la ventana de tiempo a cargar, en caso de reiniciar el proceso de carga por fallo.
- b. Es además muy recomendable tener un estándar de nombre para cada uno de los componentes de la solución de ETL, por ejemplo, que todos los componentes de Flujo de Datos inicien con las palabras “DF_” y así con cada tipo de componente.
- c. Crear un Mapa de Alto Nivel de la solución de ETL. Este diagrama debe especificar los orígenes de datos (con nombre de servidores y bases de datos), determinar a groso modo donde se utilizan las herramientas de ETL para extraer, transformar y cargar datos, así como la base de datos destino donde serán entregados los datos obtenidos desde el sistema origen.
- d. Crear un diccionario de datos con mapeo de origen y destino, especificando para cada campo en las tablas de hecho y de dimensión, de qué origen de datos, tabla y campo específico proviene cada dato y a qué tabla y campo específico del modelo dimensional corresponde. Especificar en este mapeo las transformaciones aplicadas a cada campo.



Es importante que antes de crear los procesos de ETL y en general, el diseño del modelo dimensional se haya realizado una tarea de perfilado de datos, sobre los orígenes transaccionales.

Orígenes de datos reales

Las soluciones de Inteligencia de la Información son utilizadas para hacer todo tipo de análisis que van desde exploratorios hasta predictivos, es por esta razón que tener acceso a la información real aumenta la probabilidad de desarrollar una solución exitosa. Los datos reales permiten que los analistas de datos puedan reproducir el proceso, identificar valores atípicos y otras características que aceleran el proceso de desarrollo.

Por otra parte, desarrollar soluciones de Inteligencia de negocios con orígenes de datos alimentados por sistemas en desarrollo, generan retrabajo y llegan a agotar a los ingenieros datos, científicos de datos, analistas de datos y especialistas en visualizaciones que trabajan en el desarrollo de la solución, porque cada vez que se hace un ajuste en el origen de datos se impacta directamente toda la solución de Inteligencia de Negocios.

Bitácoras

Una bitácora es un registro cronológico, actualizado regularmente con datos específicos, en soluciones de Inteligencia de Negocios, es necesario registrar dos tipos de bitácoras:

1. **Bitácoras de cargas:** Son registros de los procesos de extracción y transformación de datos de los diferentes componentes de la solución de Inteligencia de Negocios, son importantes para poder hacer control y monitoreo de los procesos, también facilitan hallazgos importantes durante la revisión de problemas.
2. **Bitácoras de consultas:** Para cada uso de los reportes de Inteligencia de Negocios se debe registrar como mínimo el usuario que utiliza el reporte, los parámetros que utiliza, cuando inicia la consulta y cuando termina de ejecutarse, con el fin de garantizar el correcto uso y consulta de los mismos.

CAPÍTULO CUARTO: IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS

Mediciones

Se recomienda con base en las bitácoras registradas generar información útil para la toma de decisiones de las soluciones de Inteligencia de Negocios, algunos ejemplos son:

1. **Cantidad de datos:** Esto permite conocer cuanto crecen las bases de datos por día y cuanta información se mueve por la red en un horario específico.
2. **Impacto de implementación:** Conociendo los usuarios que utilizan los reportes de la solución se puede estimar cuando ahorro se genera para la organización el uso de estos.

Documentación de procesos de implementación:

Es importante que las tareas del Administrador de la plataforma de Inteligencia de Negocios se encuentren debidamente documentadas, se debe detallar pasado a paso como se realiza una instalación de una nueva solución, quien solicita la instalación, quien la aprueba, que se debe instalar, como se debe instalar, que permisos se deben asignar y cualquier otra información que se considere necesaria para el proceso



CAPÍTULO QUINTO: MANTENIMIENTO DE SOLUCIONES DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS

Documentación de procesos de mantenimiento:

El proceso de mantenimiento y monitoreo es indispensable para garantizar el rendimiento de las soluciones de Inteligencia de la Información, algunas de las tareas que se deben documentar son:

1. Se debe documentar cada proceso o tarea de monitoreo de la solución de inteligencia de negocios, en ella detallar paso a paso como hacer el monitoreo y la periodicidad con la que se realiza.
2. Se debe detallar paso a paso como se realiza una actualización, quien solicita la instalación, quien la aprueba, que se debe instalar, como se debe instalar, que permisos se deben asignar y cualquier otra información que se considere necesaria para el proceso.
3. Documentación de los problemas presentados y sus soluciones.
4. Proceso de respaldos y mantenimiento, por ejemplo, respaldos de bases de datos, de scripts, directorios, archivos de configuración, aplicaciones, ejecución de tareas para reorganizar índices y toda tarea que se considere indispensable para que el buen funcionamiento de una solución.



IV. INTELIGENCIA ARTIFICIAL

CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES

Objetivos Pretendidos

El objetivo principal es plasmar en este documento la experiencia adquirida durante el proceso de análisis, desarrollo e implementación del proyecto de aplicación de herramientas de Inteligencia Artificial aplicada en el proceso de tramitación judicial, en particular, la clasificación y análisis de documentos.

Los objetivos específicos son:

- Difundir a través de la base del conocimiento, la experiencia en la implementación de este proyecto.
- Proponer una estructura mínima de los instrumentos para la implementación de soluciones de Inteligencia Artificial.

Noción de Inteligencia Artificial

La inteligencia artificial (IA) es una disciplina científica de las Ciencias de la Computación que, como cualquier otra disciplina, está compuesta por una serie de conceptos, problemas y métodos/herramientas que la integran.

Los conceptos característicos de la IA son:

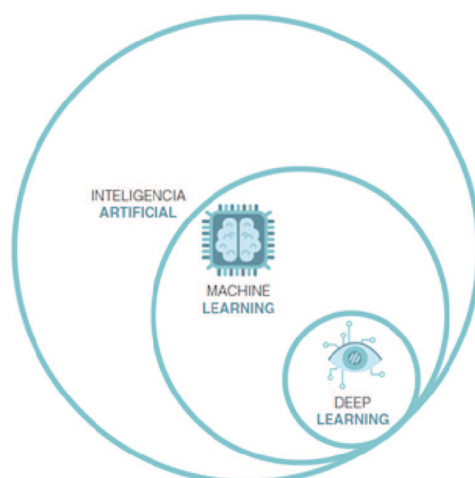
- Autonomía:** habilidad para ejecutar tareas en entornos complejos sin la constante guía de una persona.
- Adaptabilidad:** habilidad para mejorar el rendimiento, aprendiendo desde la experiencia.

En la actualidad y bajo la filosofía de la IA es importante considerar:

- Un método o herramienta de IA maneja solo una situación o tarea específica, no existiendo un sistema que pueda manejar cualquier tarea intelectual.
- Las herramientas actuales de IA muestran comportamientos inteligentes, sin ser genuinamente inteligentes ni ser conscientes de sí mismas.

Normalmente, un sistema de IA es capaz de analizar datos en grandes cantidades, identificar patrones y tendencias y, por lo tanto, formular predicciones de forma automática, con rapidez y precisión, como por ejemplo:

- Siri funciona como un asistente personal, ya que utiliza procesamiento de lenguaje natural.
- Facebook y Google Fotos sugieren el etiquetado y agrupamiento de fotos con base en el reconocimiento de imagen.
- Amazon ofrece recomendaciones de productos basadas en modelos de canasta de compra y preferencias del usuario.
- Waze brinda información optimizada de tráfico y navegación en tiempo real.





Machine Learning es un campo de la Inteligencia Artificial que crea sistemas capaces de mejorar su rendimiento en una tarea específica en la medida que cuentan con mayor experiencia o información.

Aprender en este contexto quiere decir identificar patrones complejos dentro de un gran volumen de datos. **La máquina que realmente aprende es un algoritmo** que revisa los datos, clasificándolos y prediciendo comportamientos.

Deep Learning es un subcampo de Machine Learning que utiliza una secuencia de múltiples capas de procesamiento no lineal para la extracción y transformación de características. Cada capa utiliza la salida de la capa anterior como entrada, permitiendo tener múltiples niveles de representaciones que corresponden a diferentes niveles de abstracción. Estos niveles de abstracción forman una jerarquía de conceptos.

Referencia: University of Helsinki, <https://www.elementsofai.com/>

Caso de estudio

En Chile, la alta cantidad de ingresos de presentaciones que se realizan en las Cortes de Apelaciones por parte de los abogados, implica contar con un equipo humano con la capacidad suficiente para leerlas al momento que ingresan, previo a continuar con su tramitación, a fin de identificar aquellos casos que corresponde a solicitudes especiales que requieren prioridad. En particular, para el caso práctico, se tomó como desafío identificar las **órdenes de no innovar** que requieren ser tramitadas de forma inmediata, ya que contienen plazos según la ley, por lo que su flujo de tramitación es especial.

Una orden de no innovar es una institución procesal de carácter cautelar que consiste en la petición que puede realizar el recurrente en aquellos casos en que un tribunal superior esté conociendo de un recurso, para que tal órgano jurisdiccional ordene detener, de forma provisional, los efectos que una actuación u omisión estén produciendo, mientras se resuelve el asunto que motiva el conflicto jurídico. Considerando la naturaleza cautelar de la orden no innovar y que los efectos pueden manifestarse mientras el conflicto no esté resuelto, es que la providencia de las Cortes de Apelaciones sobre estas peticiones debe ser inmediata.

Ante este escenario, se procedió trabajar con los usuarios responsables de leer los escritos presentados, a fin de conocer la forma en la cual se realizaba este trabajo manualmente, detectando que los documentos, a pesar de ser información no estructurada, poseen ciertas características y frases que permiten identificar si el documento es una Orden de no Innovar. Posterior a esto el funcionario seleccionaba en el sistema informático una marca especial que iniciaba un flujo de trabajo diferenciado.

Esta labor era realizada por 10 funcionarios de la Corte de Apelaciones de Santiago, con dedicación exclusiva a esta tarea. Frente a este escenario surge la necesidad de automatizar este proceso, para lo cual se inicia la búsqueda de herramientas tecnológicas, identificando como solución la aplicación de herramientas de Inteligencia Artificial para clasificar texto.

Marco de trabajo

A años de haber implementado en Chile el expediente digital para la tramitación de causas y una vez internalizado su uso por los funcionarios de los distintos Tribunales y Cortes del país, surgen nuevas necesidades e inquietudes por parte de los usuarios, lo que lleva a una permanente búsqueda de soluciones a través de procesos de mejora continua.

En este marco y resultado de un trabajo conjunto con los usuarios, se han podido detectar oportunidades para mejorar la experiencia de trabajo, optimizando los procesos, incorporando nuevas funcionalidades con el apoyo de nuevas herramientas tecnológicas.

En base a la experiencia del caso de estudio, este se compone de tres partes fundamentales de preparación:



- **Conocer la experiencia de usuario e Identificar las oportunidades de mejora:** Esta etapa consiste en buscar casos de uso que impliquen el análisis de documentos que se realicen en forma manual (mediante la lectura de estos), ya sea para clasificar o para extraer información de datos no estructurados, como por ejemplo, los escritos que presentan los abogados. Estos casos deben ser de uso frecuente o masivo que justifique el desarrollo de una herramienta de Inteligencia Artificial en reemplazo de una lectura realizada por una persona y que al mismo tiempo se cuenten con datos (documentos ya clasificados) que permitan entrenar y validar un modelo de Inteligencia Artificial.
- **Buscar alternativas de solución:** en el campo de la Inteligencia Artificial existen diversas herramientas de análisis de texto y lenguaje natural, por lo que una vez identificado el caso, se debe realizar un estudio de las herramientas disponibles en el mercado, existiendo alternativas de código abierto, como alternativas licenciadas *on-premise* o *cloud*. En el capítulo segundo se hace mención a algunas de estas herramientas.
- **Desarrollo del proyecto:** similar a otros proyectos de TI, el desarrollo e implementación dependerá del problema y de la tecnología escogida para solucionarlo. Es importante considerar que el utilizar tecnología de código abierto, por ejemplo Python, implicará mayor libertad para modelar la solución, sin embargo, es posible implique un mayor tiempo de desarrollo frente a herramientas licenciadas más completas que solo requieren del entrenamiento.

Conformación y roles del equipo de trabajo

El elemento principal a considerar es el trabajo conjunto con los usuarios de los sistemas de tramitación de causas, conociendo así de primera fuente su experiencia de uso y las necesidades que requiere, las que una vez identificadas, permiten modelar el proceso a través del cual se identifican las oportunidades de mejora, las que pueden ser o no tecnológicas. En este contexto, el equipo de trabajo para el caso de estudio se conformó de la siguiente forma:

1. Jefe de Proyecto TI
2. Usuario líder del proceso (Comisión)
3. Abogado Tramitador

Producto del trabajo de este equipo se identificó una oportunidad de mejora al proceso de revisión de las presentaciones, para identificar en estas las solicitudes de órdenes de no innovar a través de inteligencia artificial. En consecuencia, se incorporó a este equipo de trabajo, los siguientes profesionales:

1. Arquitecto/Especialista en Inteligencia Artificial
2. Desarrolladores

CAPÍTULO SEGUNDO: INVESTIGACIÓN

Dado que no se contaba con experiencia en esta alternativa de solución, se dio inicio a investigar el mercado, con el propósito de conocer las diferentes alternativas de solución, donde destacan:

1. IBM WATSON

<https://www.ibm.com/watson>

Watson es la suite de IBM que contiene el conjunto de servicios, aplicaciones y herramientas de IA para desarrollo empresarial. Con Watson, es posible incorporar herramientas de inteligencia artificial en cualquier industria con el objetivo de aumentar la productividad de los equipos de trabajo, liberando a los funcionarios de tareas repetitivas y capacitándolos para que se centren en el trabajo de valor crítico para la organización.

Watson cuenta con experiencia en múltiples industrias y casos de uso, siendo de interés para el Poder Judicial la incorporación de estas herramientas de IA para agilizar la labor judicial. Destacan las herramientas:

- **Watson Assistant:** permite crear interfaces de conversación (chatbots) en cualquier aplicación, dispositivo o canal. Características principales:



- Sabe cuándo buscar una respuesta de una base de conocimientos, cuándo pedir claridad al usuario sobre la pregunta que se realiza y cuándo dirigir la consulta a un humano.
 - Viene pre-entrenado con contenido relevante para la industria, sin necesidad de desarrolladores para ponerlo a funcionar.
 - Utiliza IA para potenciar sus modelos de lenguaje natural, proporcionando recomendaciones de entrenamiento a medida que se construye y ejecuta el asistente.
 - Conoce 13 idiomas.
- **Watson Explorer:** es una plataforma de análisis cognitivo, que permite explorar, analizar y clasificar contenido estructurado, no estructurado, interno, externo y público para descubrir tendencias y patrones que mejoran la toma de decisiones. Características principales:
 - Posee capacidades cognitivas, impulsadas por modelos de Machine Learning (IA), procesamiento de lenguaje natural y APIs de última generación.
 - Permite clasificar y calificar datos estructurados y no estructurados con aprendizaje automático para obtener la información más relevante que acelere la toma de decisiones.
 - Permite generar una vista unificada de los datos.
- **Watson Knowledge Studio.** Es una herramienta que en base a una interfaz gráfica de entrenamiento permite descubrir información significativa en texto no estructurado, sin necesidad de conocer de programación. Características principales:
 - Permite que expertos en la materia, por ejemplo abogados, enseñen a Watson el idioma de la industria u organización sin necesidad de conocimientos técnicos o codificación.
 - Permite integrar lo aprendido mediante Watson Knowledge Studio, en las herramientas de Watson Discovery, Watson Natural Language Understanding y Watson Explorer.
- **Watson Studio:** es una plataforma de ciencia de datos y aprendizaje automático creada desde cero para una empresa impulsada por inteligencia artificial. Ayuda a las empresas a simplificar el proceso de experimentación hasta la implementación, acelera la exploración de datos, desarrollo y entrenamiento de modelos, y escala las operaciones de ciencia de datos a lo largo del ciclo de vida.

2. GOOGLE AI

<https://cloud.google.com/products/ai/>

Google AI ofrece servicios de aprendizaje automático (Machine Learning), con modelos pre-entrenados y con la posibilidad de generar modelos personalizados. Además incorpora herramientas para construir interfaces de conversacionales (chatbots), extracción de datos desde videos e imágenes y análisis de texto usando lenguaje natural para extraer información.

Las herramientas de IA de Google tienen un uso variado en la industria, siendo las mismas aplicaciones de Google como Gmail, Translate o Photos, las que nos demuestran su potencial y eficiencia.

El análisis de texto en lenguaje natural, modelos de machine learning y chatbots son herramientas que pueden aportar valor en la automatización de procesos judiciales. Destacan las herramientas:

- **Cloud Machine Learning Engine:** facilita la construcción de sofisticados modelos de aprendizaje a gran escala, desde modelos de regresión hasta clasificación de imágenes. Al estar integrado con otros productos de la plataforma de Google, como Cloud Storage, Cloud Dataflow y Cloud Datalab permite entrenar fácilmente a los modelos. Características principales:
 - Permite entrenar un modelo de Machine Learning para encontrar patrones en los datos.
 - Al contar con mayor cantidad de datos de alta calidad, para entrenar un modelo bien diseñado, más eficaz será la solución.
 - Un modelo entrenado aplica lo aprendido a los nuevos casos para generar una predicción.
- **Dialogflow:** permite crear interfaces de conversación para sitios web, aplicaciones móviles, plataformas de mensajería populares y dispositivos IoT. Características principales:
 - Permite crear interfaces (chatbots) que sean capaces de interacciones naturales y ricas entre los usuarios y el negocio.
 - Utiliza machine learning para reconocer la intención y el contexto de lo que dice un usuario, lo que permite que su interfaz de conversación proporcione respuestas eficientes y precisas.
- **Cloud Vision API:** permite obtener gran cantidad de información de imágenes a través de un set de modelos pre-entrenados. Además, permite entrenar fácilmente modelos personalizados con la herramienta AutoML Vision para obtener información específica relativa al negocio. Características principales:
 - Clasifica rápidamente las imágenes en miles de categorías (como "velero" o "Torre Eiffel").



- Detecta objetos individuales y caras dentro de las imágenes, y encuentra y lee palabras impresas contenidas en las imágenes.
- Mediante la herramienta AutoML Vision permite construir y entrenar modelos de machine learning personalizados para satisfacer las necesidades específicas del negocio.

3. ROSS

<https://rossintelligence.com/>

Es una herramienta de investigación legal que aprovecha el poder de la inteligencia artificial para hacer que el proceso de investigación sea más eficiente.

El sistema está capacitado, entre otras cosas, para rastrear los cambios en la ley con respecto a problemas de interés y enviar notificaciones con las actualizaciones legales pertinentes.

Esta empresa ha desarrollado diferentes servicios con especialización en materias legales, para hacer los procesos de justicia mucho más eficientes.

Se espera que su experiencia permita identificar nuevos espacios de desarrollo tecnológico y creación de servicios para el Poder Judicial.

4. RAVN

<https://imanage.com/product/ravn/>

Es una plataforma de inteligencia artificial que permite a una serie de aplicaciones organizar, descubrir y resumir documentos automáticamente.

Muchas empresas se enfrentan a una creciente presión para reducir costos, mientras clasifican un número creciente de documentos. En el clima acelerado de hoy, se necesita un software de extracción de documentos dedicado que permita clasificar y extraer documentos importantes con solo hacer clic en un botón.

iManage RAVN aprovecha el poder innovador de AI para comprender y organizar el contenido de los documentos. El sistema analiza y extrae puntos de datos clave de documentos tales como arrendamientos, carteras de préstamos o documentos de fusiones y adquisiciones, lo que permite realizar la diligencia debida, las revisiones de los estados financieros y otras tareas necesarias con facilidad.

5. PROMETEA ARGENTINA

<https://innovacionyderecho.com.ar/prometea/>

Es un sistema de inteligencia artificial, desarrollado en Argentina, por un equipo multidisciplinario del Ministerio Público Fiscal de la Ciudad de Buenos Aires, en conjunto con expertos en inteligencia artificial.

La solución puede recibir comandos por voz o por medio de un chat, interpretando el lenguaje natural para escoger un caso y proponer una sentencia en base a clasificaciones establecidas por aprendizaje de casos anteriores.

Esta solución muestra la incorporación de herramientas de IA para proponer sentencias en base al aprendizaje que se puede obtener de la historia de casos.

6. PJ-BOT COSTA RICA

<https://pj.poderjudicial.go.cr/index.php/component/sppagebuilder/?view=page&id=4>

El Poder Judicial de Costa Rica construyó un Chatbot para ayudar en la atención de público online. Esta solución utiliza herramientas de IA de Google para interpretar lenguaje natural y escoger la respuesta más adecuada a la pregunta realizada.

Este ejemplo demuestra la factibilidad de utilizar herramientas de IA en el ámbito judicial para crear asistentes virtuales de uso interno o externo a la organización y que sean capaces de comunicarse en lenguaje natural.

7. PYTHON

<https://www.python.org>

La agilidad es el sello distintivo de nuestros tiempos y Python es considerado el lenguaje de programación de la era ágil. En comparación con otros lenguajes de programación modernos como Java o C, Python logra resultados superiores en tiempos significativamente más cortos por una serie de razones diferentes. Por ejemplo, los programas de Python son mucho más cortos que el código escrito en otros lenguajes de programación modernos. Como resultado, tanto los tiempos de desarrollo como los costos de mantenimiento se reducen drásticamente. Menos código implica menos errores, lo que significa que el costo de identificar y eliminar estos errores también se reduce. Respecto a herramientas de inteligencia artificial, Python cuenta con las siguientes librerías que facilitan su estudio y aplicación:



- Scikit-learn es la librería más popular respecto a herramientas de IA para Machine Learning en Python.
- Keras es una de las librerías de Deep Learning más populares de Python para investigación y desarrollo debido a su simplicidad y facilidad de uso.

8. ELASTICSEARCH

<https://www.elastic.co/products/elasticsearch>

Elasticsearch es un motor de búsqueda y análisis RESTful distribuido, capaz de resolver un número creciente de casos de uso. Algunas de sus principales características son:

- Es orientado a documentos.
- Potente API: expone prácticamente todas sus funcionalidades utiliza una API REST
- Utiliza JSON.
- Distribuido: realiza escalado de manera dinámica, implementa alta disponibilidad (HA)
- Permite búsquedas tanto estructuras como no estructuradas gracias a sus servicios de indexación.
- Stemming y Lemmatization. Stemming es una normalización lingüística que permite identificar la raíz de una palabra. Lemmatization es el proceso de agrupar las formas de una palabra para que puedan analizarse como un elemento único, identificado por el lema de la palabra o la forma del diccionario.
- Query expansion: es la técnica de expandir las palabras claves de la consulta original, agregando palabras adicionales. Permite a los motores de búsqueda devolver contenido que puede no contener las palabras claves de búsqueda.
- Ranking mediante aprendizaje supervisado (machine learning). Consiste en entrenar un modelo no solo para la típica clasificación de ítems o para predicción, sino que para descubrir el mejor orden de una lista de ítems, usando características extraídas de cada ítem.

Aplicación en el caso de estudio

Con los antecedentes recabados de las opciones existentes en el mercado, para el caso de estudio se optó por un desarrollo propio utilizando librerías y software de código abierto, lo que permitió experimentar y generar nuestra propia plataforma de IA mediante la combinación de las tecnologías de ELASTICSEARCH y PYTHON.

CAPÍTULO TERCERO: DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN

Como se señaló anteriormente, en el caso de estudio se optó por el uso de tecnologías de código abierto, con el siguiente criterio.

- Se utilizó **Elasticsearch** para hacer una búsqueda de frases específicas que permiten identificar un documento que mencione algo referente a una Orden de Innovar. Esto es el primer filtro aplicado para clasificar el documento.
- En caso que el documento haga referencia a una Orden de no Innovar, se entrenó y utilizó un algoritmo de machine learning con las librerías de IA de **Python** para determinar si se está solicitando la Orden de no Innovar o si corresponde solo a una mención.

Respecto al entrenamiento del algoritmo de Machine Learning para la clasificación con Python, los pasos recomendados en base al caso de estudio son:

5. Contar con una muestra estadísticamente representativa de documentos clasificados que aborde todas las posibles casuísticas. El 70% de la muestra se ocupa como entrenamiento y el 30% para validar el modelo.
6. Se debe definir la forma en que se representarán los datos para el modelo de machine learning. Esto quiere decir que se convierten los datos que se tienen acerca de las presentaciones (texto y posibles acciones sobre ella) a entradas y salidas aptas para los modelos de aprendizaje automático.
 - a. Para el caso de los modelos de machine learning tradicional se utiliza la representación de **Term Frequency, Inverse Document Frequency (tf-idf)**. Esta representación fue la utilizada para el caso de estudio.
 - b. Para el caso de los modelos de deep learning se utiliza la representación de **Word Embedding**.



7. Definir las librerías o herramientas de IA a utilizar (Python)
 - a. Scikit-learn para modelos tradicionales de machine learning. Esta fue la utilizada para el caso de estudio.
 - b. Keras, para modelos de deep learning.
8. Escoger un modelo de machine learning. En caso de no estar seguro cuál es el más adecuado, es posible probar todos los modelos disponibles en las librerías de Python y comparar su exactitud y precisión utilizando el mismo set de entrenamiento y de pruebas. Los modelos disponibles son:
 - a. **Modelos de aprendizaje automático tradicional:**
 - i. *Logistic Regression*.
 - ii. *Multinomial Naive Bayes*.
 - iii. *Linear Support Vector Machine*.
 - iv. *Random Forest*.
 - b. **Modelos de aprendizaje automático profundo (Deep Learning):**
 - i. *Convolutional Neural Network (CNN)*.
 - ii. *Bidirectional Long-short Term Memory (LSTM)*.
9. Luego de validar los modelos, elegir el de mayor exactitud, precisión y recuperación:
 - a. **Exactitud (accuracy):** indica el porcentaje de predicciones (tanto positivas como negativas) correctas realizadas por un modelo.
 - b. **Precisión (precision):** indica el porcentaje de predicciones positivas, de todas las predicciones positivas realizadas, que son correctas. Por ende, mientras mayor sea este porcentaje, menor cantidad de falsos positivos produce un modelo, ya que un falso positivo representa la equivocación de un modelo al predecir como positivo un caso que no debió haber sido clasificado positivamente, es decir, que debió haber sido clasificado negativamente.
 - c. **Recuperación (recall):** indica el porcentaje de predicciones, que debían haber sido positivas, son correctas. Por ende, mientras mayor sea este porcentaje, menor cantidad de falsos negativos produce un modelo, ya que un falso negativo representa la equivocación de un modelo al predecir como negativo un caso que no debió haber sido clasificado negativamente, es decir, que debió haber sido clasificado positivamente.

Respecto al caso de estudio, el modelo con las mejores métricas es el **Linear Support Vector Classifier**. Esto se debe a que, y según la comunidad de la ciencia de datos, este tipo de modelos se comporta "bien" con conjuntos de datos desbalanceados, y de todas maneras, sus métricas podrían ser mejores en caso de reducir el desequilibrio.

En general, los modelos obtenidos con herramientas de machine learning pueden mejorar su performance, para lo que se recomienda:

- **Obtener más datos**, para poder dar con un conjunto de datos que permita a los modelos obtener suficiente información de los ejemplos de cada clasificación, como para brindarles la capacidad de generalización (buen aprendizaje).
- **Generar "manualmente" documentos**, cambiando algunas palabras de los documentos por sinónimos o ejemplos que estén categorizados como las clases que menos ejemplares tienen en el conjunto de datos actual (en el caso de múltiples clasificaciones), con el fin de realizar un remuestreo que tenga un impacto para el aprendizaje de los modelos.

CAPÍTULO CUARTO: IMPLEMENTACIÓN DE LA SOLUCIÓN

De acuerdo a lo expuesto en el capítulo anterior, se desarrolló una herramienta de inteligencia artificial en forma de microservicios (API REST), utilizando Elasticsearch y librerías de Python entrenadas con un conjunto de documentos previamente clasificados.

Esta herramienta de clasificación está integrada con la Oficina Judicial Virtual y el sistema de tramitación de Cortes de Apelaciones, para realizar un análisis de la presentación de escritos identificando aquellos que contienen la solicitud de una Orden de no Innovar (ONI), ya que esta labor se realizaba en forma manual, permanente y repetitiva por funcionarios de las distintas Cortes de Apelaciones.

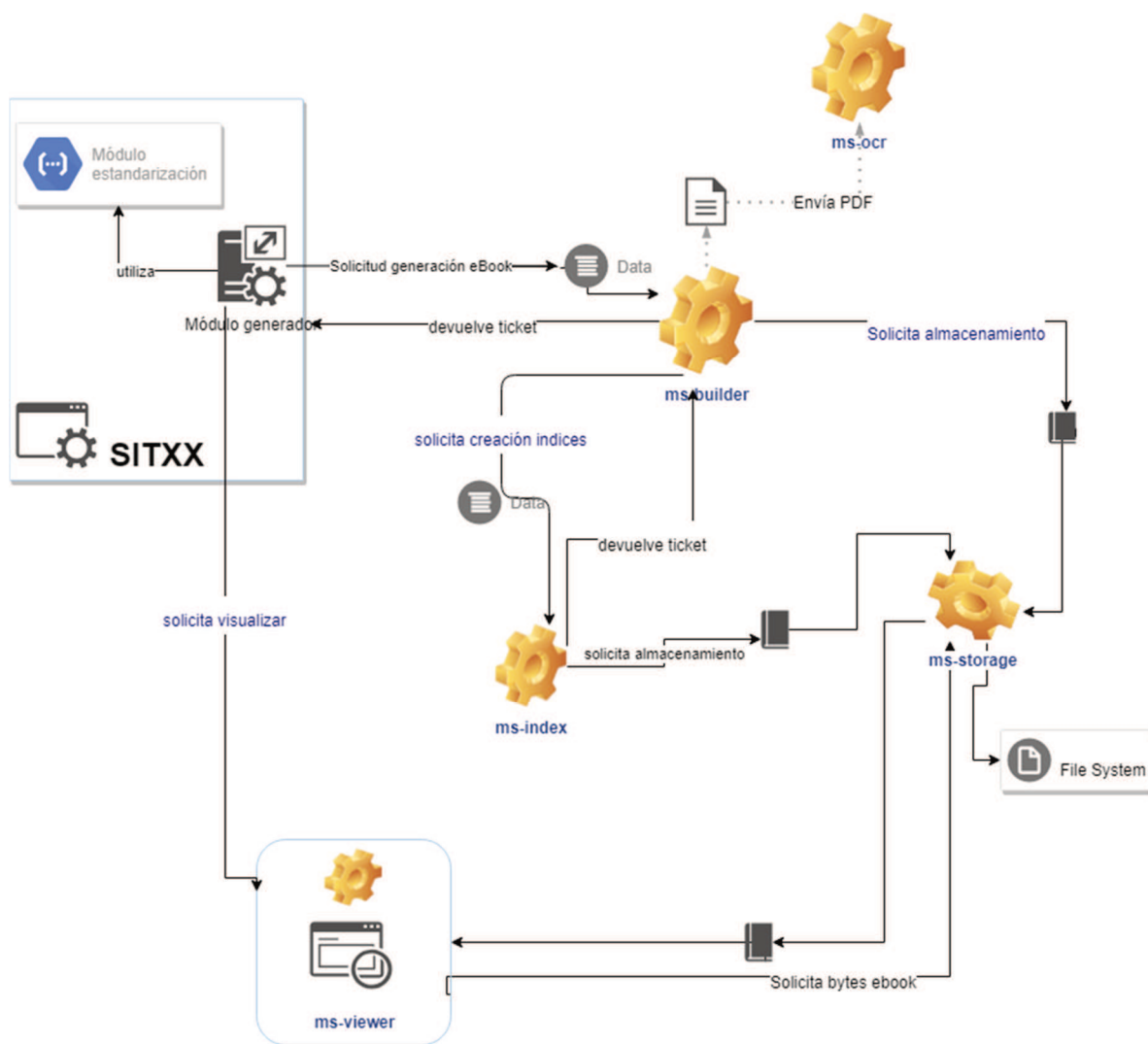
1. Entrenamiento

Para realizar la fase de entrenamiento se extrajeron del sistema informático de Corte de Apelaciones una serie de presentaciones previas con documentos que ya habían sido clasificados como ONI, para analizar su contenido, ya que la información se podía contener de diferentes maneras en los textos, tales como: orden de no innovar, no innovar, ordénese no innovar, artículo 192 del código de procedimiento civil, siendo el desafío detectar cuando efectivamente se solicita una orden de no innovar y no corresponde simplemente a una mención de esta.

2. Integración con Oficina Judicial Virtual y sistema de tramitación de causas

La solución se integró como una API REST con la Oficina Judicial Virtual para recibir las presentaciones realizadas por los abogados, analizarlas y luego informar al sistema de tramitación de causas (integrado vía API REST), para que en tiempo real se informe en la bandeja de tramitación del funcionario, mediante mensajes de alerta, aquellos trámites que fueron identificados por el motor de inteligencia artificial como Ordenes de no Innovar.

A continuación, se presenta un diagrama con la interacción de los servicios mencionados:



Aspectos generales del funcionamiento de los servicios:

1. El módulo generador y módulo de estandarización se encuentran implementados en los sistemas que realizan la solicitud de generación del eBook. En el módulo generador se implementa la lógica que construye el listado



de datos que deben incluirse en el eBook. Estos datos se traspasan a los microservicios utilizando el módulo de estandarización.

2. Los datos son enviados al microservicio **ms-builder** que se encarga de llamar al resto de métodos para almacenar los documentos, generar OCR, generar carátula e índices y finalmente armar eBook.
3. El PDF resultante o eBook se puede visualizar mediante el microservicio **ms-viewer**. La visualización es mediante una aplicación Web moderna, responsiva y tipo streaming para no tener problemas con la visualización de documentos de gran tamaño.
4. Se almacenan todos los documentos del expediente en el filesystem destinado para el eBook, por lo que se debe contar con un NFS escalable y que pueda crecer. El filesystem es administrado por el servicio **ms-storage**, y en él van quedando todas las versiones del documento. Los distintos microservicios se pasan la ruta (puntero) para acceder a él.
5. Todos los documentos que forman parte del eBook y que no son generados por los sistemas de tramitación (Ej: presentaciones de abogados) son enviados al servicio OCR (**ms-OCR**). Se puede aplicar una lógica para ver cuantas páginas tiene el documento y si tiene texto, a fin de evitar procesar algunos en forma innecesaria.
6. Los servicios tienen guardada la estructura y las referencias de cada documento. Por lo tanto, ante la generación de un nuevo documento en un expediente, se puede calcular donde corresponde que va e insertarlo. Luego se regeneran los índices, carátula, etc. Esto es posible considerando que los índices-carátula (**ms-index**) se generan por separado del contenido (ms-builder).

CAPÍTULO QUINTO: RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo expuesto en el capítulo anterior, se recomienda una implementación que considere una arquitectura orientada a servicios, descrita en el capítulo anterior, utilizando tecnología de código abierto. Estos pueden ser desarrollados en distintos lenguajes y plataformas, sin embargo en el caso de estudio se utilizó la siguiente tecnología:

- Spring Boot para el desarrollo de los servicios en lenguaje JAVA.
- RabbitMQ para la comunicación entre los servicios en forma asincrónica, generando independencia entre ellos, que junto con Spring Boot, permite escalar y configurar en alta disponibilidad el servicio que requiera mayor capacidad de procesamiento.
- ABBY FineReader Server para convertir documentos escaneados, generalmente presentaciones por parte de los abogados, en documentos PDF con texto que permita realizar búsquedas de contenido.
- PDFJS para generar un visualizador WEB, personalizable y responsivo.
- Implementación en Java (Spring) de la funcionalidad definida por el RFC 7233 del protocolo HTTP (Range Requests) para el streaming de documentos hacia el visualizador, lo que permite ir visualizando en la medida que se va cargando un documento de gran volumen, sin necesidad que este se cargue por completo.

Uno de los aspectos clave del éxito de la implementación, es el visualizador de eBook, puesto que es la herramienta de cara al usuario y por lo tanto debe cumplir con las expectativas para reemplazar el expediente en papel. Dentro de las características principales con que este debe contar para otorgar una experiencia de usuario acorde al desafío, destacan:

- Visualización compatible con **todo tipo de navegadores web y dispositivos**, incluyendo móviles.
- Acceso y lectura tipo **streaming**, lo que permite ir revisando el documento mientras se descarga.
- Presentación de documento (eBook) en un **formato similar al expediente físico**, incluyendo una carátula o portada con los datos relevantes de la causa y los documentos ordenados en forma similar al expediente físico.
- Opción de **búsqueda de texto**, para buscar contenido o información de interés en el expediente electrónico.
- Generación de **enlaces entre documentos**, para relacionar, presentaciones con sus respectivas resoluciones.
- **Descarga** del documento que permita facilitar su portabilidad en caso de ser necesario.



A continuación se presentan pantallas con la visualización de un expediente electrónico (eBook), utilizando una versión personalizada de PDFJS.



Links entre documentos relacionados:

[illegible]



V. APLICACIONES MÓVILES

CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES

Objetivos Pretendidos

El objetivo principal es plasmar en este documento la experiencia adquirida durante el tiempo que las aplicaciones móviles han sido lanzadas y puestas a disposición tanto de la comunidad como de los auxiliares de la Administración de Justicia con el objeto de aportar las mejores prácticas para su uso e implementación.

Los objetivos específicos son:

- c) Difundir a través de la experiencia en la implementación de las aplicaciones móviles las buenas prácticas levantadas para el mejor funcionamiento de éstas.
- d) Proponer una base mínima para la implementación de otras aplicaciones en el futuro.

Noción de Aplicación Móvil:

Una aplicación móvil es una herramienta informática que ha sido desarrollada para operar en dispositivos móviles, y cuyo objetivo es, mediante una interfaz sencilla e intuitiva, poner a disposición del operador la mayor cantidad de información dentro del área en la que opera la respectiva aplicación, pudiendo realizar diversos tipos de operaciones, provocando una innovación en un servicio o un reemplazo de un servicio ya existente haciéndolo más expedito, llegando, en muchas ocasiones, incluso a reemplazar los canales tradicionales existentes hasta el momento para realizar este tipo de operaciones.

Estas aplicaciones deben descargarse o alojarse en un dispositivo capaz de soportarlas, en estos casos nos referimos a Teléfonos móviles inteligentes; tabletas o tablets; dispositivos híbridos; y otros que están ingresando fuertemente en los mercados como los televisores inteligentes o SmartTV.

El fin de una APP puede ser diverso, siendo los más utilizados aquellos referentes a relaciones sociales, entretenimiento, educación y utilitarias, entre otras.

Se generan diversas ventajas de estas aplicaciones sobre otros canales de gestión, y, particularmente, respecto de los servicios Web disponibles vía ordenadores.

Una de las ventajas más importantes, sin discusión, es la masificación de los dispositivos móviles capaces de soportarlas.

Otra de sus ventajas características es la usabilidad, considerada así uno de los principales factores a tener en cuenta al momento de generar el desarrollo de la aplicación. Conocer el objetivo para el cual ha sido desarrollada, y cuantificar la usabilidad de la aplicación es uno de los elementos fundamentales a la hora de evaluar el éxito o fracaso de una aplicación móvil (APP).

Considerando que estamos generando una noción de lo que significa una aplicación móvil, podemos determinar, además, otros factores que inciden en el éxito de las APP por sobre los servicios Web pueden ser los siguientes, no siendo los únicos existentes: Conectividad (conexión rápida a internet); Tamaño (Referente al tamaño o peso que la APP utiliza del equipo en el cual se aloja; Formas de introducción de datos en el equipo; entre otros.

Finalmente se debe tener en cuenta que las APP pueden ser gratuitas o pagadas.



Marco de trabajo:

A años de haber implementado el expediente digital para la tramitación de causas y una vez internalizado su uso, surgen nuevas necesidades e inquietudes por parte de los usuarios, lo que lleva a una permanente búsqueda de soluciones a través de procesos de mejora continua.

En este marco, surgió en forma natural la necesidad de contar con nuevas herramientas de apoyo a la gestión judicial, en una primera instancia, como **elementos de apoyo a los auxiliares de la administración de justicia** (Receptores, notificadores) y, posteriormente, para **llegar a la ciudadanía de una forma más natural y masiva**. Surgió así la oportunidad para implementar las aplicaciones móviles.

Por otro lado, entró en vigencia la Ley de Tramitación Electrónica el año 2016, la que determinó como necesidad ya normada, la existencia de una aplicación móvil, que permitiera a los Receptores Judiciales (Notificadores), dejar registro de sus actuaciones en el mismo momento en que éstos la practicaran, marcando mediante una georreferenciación, el punto o lugar en donde se practica la diligencia.

A. Elemento de apoyo para los auxiliares de la Administración de Justicia:

Para llegar al cumplimiento de esta normativa, se realizaron una serie de reuniones técnicas tendientes a determinar de qué manera se daría cumplimiento a lo requerido, teniendo como requisitos los siguientes:

Aplicación móvil que:

- Funcione con las principales plataformas digitales existentes: Android e IOS.
- Permita conectividad expedita.
- Se relacione con una plataforma Web diseñada al efecto (Oficina Judicial Virtual).
- Incorpore las diversas actuaciones receptoriales definidas como necesarias para registrar su posición geolocalizada, dejando fuera aquellas que no cumplan con la condición, para todas las competencias.
- Permita al usuario autenticarse mediante la Clave Única del Estado, teniendo como restricciones límites de sesión activa y única conexión activa.
- Permita el manejo de las cámaras de los dispositivos móviles como un segundo registro para dejar evidencia suficiente de la realización de la actividad receptorial.
- Versatilidad en el uso de la misma.

Se generaron al mismo tiempo diversas reuniones con los involucrados (receptores), de tal forma de generar un levantamiento de las necesidades de estos usuarios, siempre dentro del marco legal.

Capacitaciones prolongadas a los receptores judiciales antes de la puesta en marcha de la aplicación, acompañamiento durante la puesta en marcha de la herramienta, junto con capacitaciones y servicio de Call Center permanente hacia el usuario.

B. Llegar a la ciudadanía de una forma más natural y masiva.

Como se ha mencionado anteriormente, las nuevas tecnologías al servicio de la información, hacen que surja en forma natural la necesidad de contar con nuevas herramientas de apoyo y de comunicación masiva con la ciudadanía. De esta manera, habiendo recibido buenos comentarios de la Oficina Judicial Virtual en su servicio Web, se tomó la decisión de replicarla en una Aplicación Móvil.

Por lo anterior, esta aplicación móvil debe tener como requisitos los siguientes:

Aplicación móvil que:

- Funcione con las principales plataformas digitales existentes: Android e IOS.
- Permita conectividad expedita.
- Se relacione completamente con la plataforma Web Oficina Judicial Virtual.



- Se obtenga información por la aplicación móvil, previo ingreso de datos de autenticación utilizando la Clave Única del Estado.
- Consulte las causas en que la cédula de identidad de la persona aparezca dentro de los litigantes.
- Permita el ingreso de Demandas, Recursos y Escritos, junto con la posibilidad de, una vez cargada o ingresada la presentación, pueda ser enviado al tribunal respectivo.
- Consulte causas y audiencias.
- Consulte programación de salas de las diversas Cortes del país.
- Obtener el Certificado de Título para el caso de los abogados.
- Otros asociados a la Oficina Judicial Virtual.
- Versatilidad en el uso de la misma.

Se sociabilizó esta aplicación móvil a través de la página Web y en los distintos tribunales de Justicia.

C. Conformación y roles del equipo de trabajo:

Los elementos principales a considerar son, por una parte, el trabajo conjunto con receptores judiciales y jueces de los tribunales, conociendo así de primera fuente sus experiencias y las necesidades requeridas en un ambiente virtual, y, por otra parte, replicar la Oficina Judicial Virtual como presupuesto básico, trasladando al dispositivo móvil las bondades de los servicios presentes en la Web.

Una vez identificadas las necesidades, modelar el proceso a través del cual, se identifiquen las oportunidades de mejora, siendo estas tecnológicas o no.

En este contexto el equipo de trabajo se conformó de la siguiente forma:

1. Jefe de Proyecto
2. Analista de Proceso
3. Abogado Tramitador

Producto del trabajo de este equipo se identificó la forma en que se abordarían las necesidades legales, del usuario, y de la judicatura, provocando como resultado esperado un producto versátil, sencillo, confiable y amigable, sin perder las características propias de seguridad de las aplicaciones móviles, ni menos la performance o respuestas de la aplicación tanto en lugares concurridos, como en lugares aislados y de difícil acceso, en donde la aplicación debería funcionar independiente de las condiciones de conexión existentes. En consecuencia, se incorporó a este equipo de trabajo, los siguientes profesionales:

1. Especialista técnico en Aplicaciones Móviles
2. Desarrolladores
3. Diseñador
4. Técnico de control de calidad

D. Identificación de variables para la búsqueda de la solución

Elemento de apoyo para los auxiliares de la Administración de Justicia:

Nuestro ordenamiento jurídico determina que, para el normal proceso judicial, es necesario efectuar una serie de diligencias por parte de Auxiliares de la Administración de Justicia denominados Receptores, que son ministros de fe pública encargado de hacer saber a las partes, fuera de las oficinas de los secretarios, los decretos y resoluciones de los Tribunales de Justicia y de evacuar todas aquellas diligencias que los mismos tribunales les encomienden.

Una vez establecida la función por definición de los Receptores Judiciales, se trabajó en conjunto con ellos y con los Tribunales de Justicia de cada competencia, para determinar en detalle, cuáles son las funciones específicas realizadas por estos funcionarios.



Cumbre Judicial Iberoamericana

XX Edición: “La Sostenibilidad de la Paz Social: Retos de la Administración de Justicia en Iberoamérica frente a las nuevas exigencias del nuevo milenio”



De esta manera, se llegó a determinar la agrupación de sus diligencias o actuaciones judiciales en los siguientes grupos:

- Participación del Receptor como ministro de Fe, en la realización de distintas audiencias, como por ejemplo audiencias de prueba testimonial y audiencias de prueba confesional.
- Recepción de información sumaria de testigos.
- Notificaciones de distinta índole, agrupándose, en general en dos grandes grupos: Notificaciones personales y notificaciones por cédula.
- Requerimientos de pago.
- Embargos.
- Retiros de Especie.
- Lanzamientos.
- Otras actividades como certificaciones o informes solicitados por los propios tribunales.

Ante este escenario, se procedió a conocer la forma en la cual se realizaba este trabajo, generando un modelo de proceso lineal y simple en donde sus hitos esenciales son los siguientes:

- Retiro de expediente por parte del Receptor de Tribunales. Este ejercicio, en forma digital, ya se realizaba por el Receptor judicial, concurriendo al Tribunal y generando, por sistema de tramitación de causas, el retiro virtual de las mismas.
- Realización de la diligencia requerida. En este caso, se efectuó una sub clasificación, determinando aquellas diligencias realizadas dentro del Tribunal y aquellas realizadas fuera del Tribunal.
- Devolución al Tribunal de la gestión realizada. Este ejercicio, en forma digital, ya se realizaba por el Receptor judicial, concurriendo al Tribunal y generando, por sistema de tramitación de causas, la devolución de la causa previamente retirada.

Conocida la forma de trabajo, se desarrolló previamente y en el Sitio Web del Poder Judicial, particularmente en la Oficina Judicial virtual, un acceso directo para los Receptores Judiciales. De esta manera, se logró que los receptores judiciales efectuaran el retiro y devolución de los expedientes mediante el Portal Pjud, sin necesidad de concurrir físicamente a los Tribunales de Justicia.

Posteriormente, y analizados en detalle los hitos ya descritos, y dentro del marco de la Ley de Tramitación Electrónica, quedó en evidencia que el punto referente a la realización de la diligencia requerida no estaba amparado por ningún sistema informático, y la necesidad legal al respecto está contemplada en el artículo 9° de la ley N° 20.886, sobre Tramitación Electrónica, que en su parte pertinente señala:

“En las notificaciones, requerimientos o embargos, el testimonio o acta de la diligencia incluirá un registro georreferenciado, que dé cuenta del lugar, fecha y horario de su ocurrencia. Además, en el caso de retiro de especies, los receptores incluirán un registro fotográfico o de video con fecha y hora de los bienes muebles, al momento del retiro para su entrega al martillero, a menos que exista oposición de parte del deudor o el depositario. La Corte Suprema podrá regular a través de auto acordado la forma de dejar constancia de la georreferenciación, estableciendo los requerimientos y especificaciones técnicas que deberán cumplir los receptores para determinar, mediante un sistema de coordenadas, su localización geográfica al momento de practicar la diligencia.”.

Esta fue la última variable que se tuvo en consideración para determinar, de los grupos de diligencias anteriormente señalados, qué tipo de diligencias debían quedar cubiertas:

- Notificaciones de distinta índole, agrupándose, en general en dos grandes grupos: Notificaciones personales y notificaciones por cédula.
- Requerimientos de pago.
- Embargos.
- Retiros de Especie.

Otras variables:



Necesidad de contar los receptores con un dispositivo móvil para acceder a la aplicación.
Cobertura geográfica para determinar la geolocalización del dispositivo.
Comunicación entre la aplicación Web y una aplicación Móvil para entregar en el dispositivo aquellos retiros de causas cuyo objetivo era realizar alguna de las diligencias recientemente señaladas.

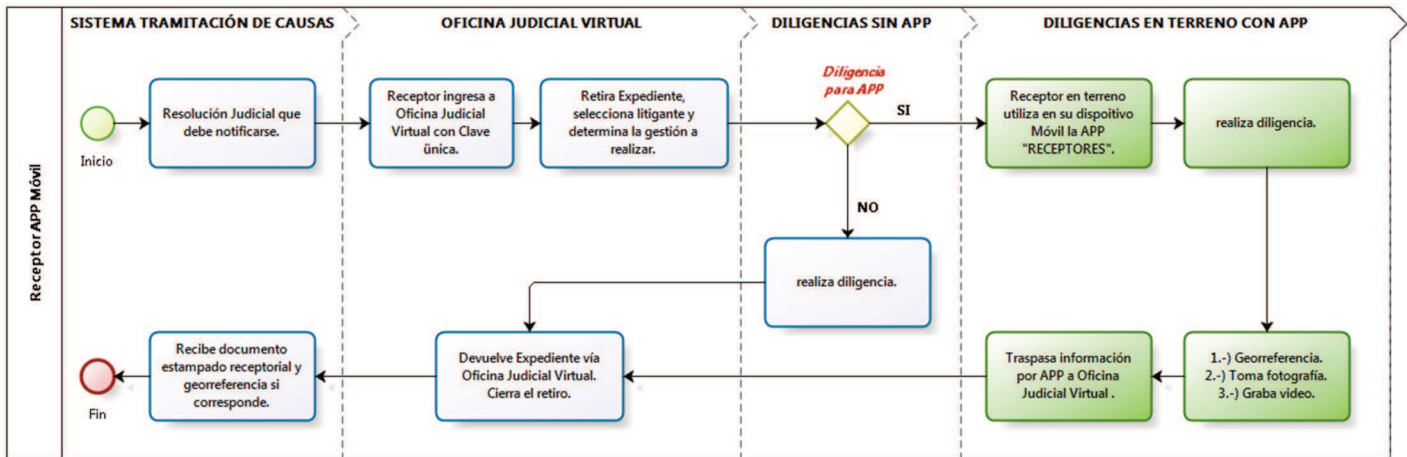
Todo lo anterior, debía estar operativo para cerca de 1500 receptores y dentro de la totalidad del territorio nacional.
De esta manera, y frente a este escenario, surge la necesidad de gestionar una aplicación móvil que responda a todas estas variables, para lo cual se inicia la búsqueda de herramientas tecnológicas al efecto.

CAPÍTULO SEGUNDO: IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES

a) Elemento de apoyo para los auxiliares de la Administración de Justicia:

Se desarrolló como herramienta una Aplicación Móvil, integrada con la Oficina Judicial Virtual y con los Sistema de Tramitación de los Tribunales con Competencia Civil, Laboral, Cobranza Laboral y Previsional; Familia; y Penal. Esta aplicación tiene por objeto listar aquellas diligencias que han sido previamente definidas como aquellas que deben ser georreferenciadas por el Receptor al momento de estar practicando la diligencia en terreno.

Flujo simple de la solución implementada:



Integración con Oficina Judicial Virtual:

La Oficina Judicial Virtual fue creada para brindar múltiples servicios a la ciudadanía.
En esta plataforma, se habilitó un módulo especial para receptores que les permite efectuar el retiro y la devolución de las causas, así como también incorporar el registro de las actuaciones realizadas y adjuntar la documentación necesaria que dé cuenta de su realización, la que quedar como parte integrante de la causa en donde se practicaros dichas actuaciones.
En aquellos casos en que se retire una causa para realizar una gestión de aquellas que, como ya se ha indicado anteriormente, debe ser realizada por el receptor en Terreno, el sólo hecho de retirar la causa, la dejará a disposición del Receptor en su dispositivo móvil para gestionarla.



Actuaciones

FRANCISCO JAVIER PÁEZ POHL8

1 actuación pendiente de enviar

Tribunal: Segundo Tribunal de Prueba
Comuna: VALPARAISO
Dirección: Prat 772
Cuaderno:
Pendiente0.00 MB

ARENAS LOTUS PAULA0

RIT: C-28-2018F. Retiro: 31/07/2018
Caratulado: Castro / ARENAS
Tribunal: Tribunal de Prueba
Comuna:
Dirección:
Cuaderno: Notificación demandantes art.21 CPC
Pendiente0.00 MB

VILLA ESPERGUEL CLAUDIA MELISSA ANAÍS0

RIT: C-12-2019F. Retiro: 16/04/2019
Caratulado: CARRIEL/VILLA
Tribunal: Tribunal de Prueba



Posteriormente el receptor seleccionará la causa y al momento de efectuar la diligencia, por ejemplo, de notificación, deberá “marcar su posición”, georreferenciando su ubicación para posteriormente enviar esta información a la Oficina Judicial Virtual:

Actuación

ARENAS LOTUS PAULA

0

RIT: C-28-2018

F. Retiro: 31/07/2018 F. Causa: 02/01/2018

Tipo Act.: Notificación resolución que recibe la caus...

Caratulado: Castro / ARENAS

Tribunal: Tribunal de Prueba

Comuna:

Dirección:

Cuaderno: Notificación demandantes art.21 CPC

Pendiente

0,00 MB

Búsqueda

Búsqueda 1

Fecha: --/--/---- Hora: --:--

Fotos: 0 Videos: 0

Localización: No se ha georreferenciado

Estado: En curso

0 intentos de localización

0,00 MB

Georreferenciación

Precisión: 23 m

Localización: S 33° 25' 57.39" W 70° 39' 29.90"

✓

Actuación

ARENAS LOTUS PAULA

1

RIT: C-28-2018

F. Retiro: 31/07/2018 F. Causa: 02/01/2018

Tipo Act.: Notificación resolución que recibe la caus...

Caratulado: Castro / ARENAS

Tribunal: Tribunal de Prueba

Comuna:

Dirección:

Cuaderno: Notificación demandantes art.21 CPC

Pendiente

0,00 MB

Búsqueda 1

Fecha: 04/06/2019 Hora: 15:12 - 04:00

Fotos: 0 Videos: 0

Localización: Georreferenciación exitosa

533°25'57.39" - W70°39'29.90"

Estado: En curso

0,00 MB

+

✓

PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

Enviados 3 de 5

Enviando evidencia

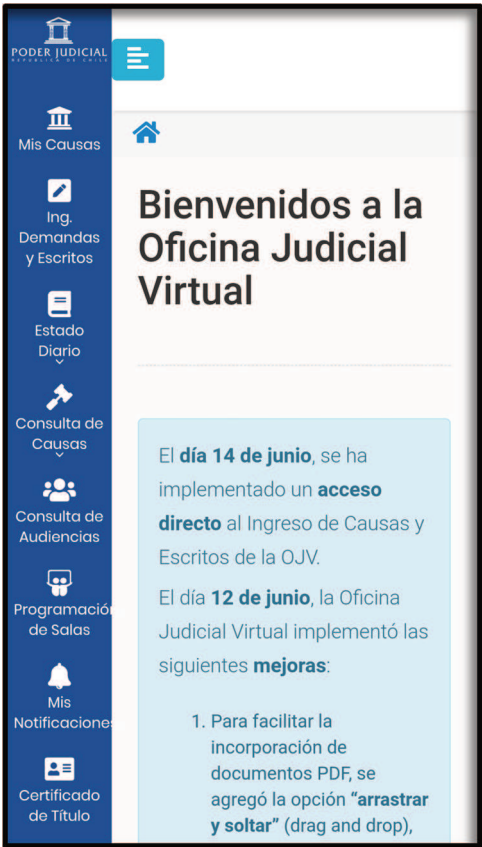
Detener



Una vez enviada a la Oficina Judicial Virtual, la información queda a disposición del Receptor, quien agregará el documento en donde da cuenta de su actuación y posteriormente devolverá el expediente al tribunal, quien podrá revisar toda la diligencia del Receptor, esto es, Georreferencia, fotografía o video si el Receptor los agregó y el documento donde da cuenta de su diligencia receptorial.

b) Llegar a la ciudadanía de una forma más natural y masiva:

Se desarrolló como herramienta una Aplicación Móvil, réplica de la Oficina Judicial Virtual.





DIRECCIÓN DE BIBLIOTECAS Y CENTRO DOCUMENTAL

INFORME ACTUALIZADO

CUENTA PÚBLICA 2021

PROYECTO DE DICCIONARIOS JURÍDICOS CHILENOS

CENTRO DOCUMENTAL
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECAS Y CENTRO DOCUMENTAL
CORTE SUPREMA
24 DE DICIEMBRE DE 2020

Índice

Antecedentes del proyecto	3
Diccionario Jurídico Chileno	3
Diccionario de la Corte Suprema.....	4
Colaboración con Real Academia Española	4
Avance en otros Diccionarios: Doctrina y Legislación	5
Proyección 2021	5

Antecedentes del proyecto

El Proyecto de Diccionarios Jurídicos Chilenos tiene su origen en la contribución al Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, cuya primera edición fue lanzada a mediados del 2018. A raíz de dicho aporte, se identificó la posibilidad para la creación de un producto de uso interno en el Poder Judicial que pusiera a disposición de los funcionarios un amplio volumen de definiciones disponibles en los diccionarios jurídicos chilenos de la colección de la Biblioteca de la Corte Suprema. Junto con ello, se delinearon cauces de trabajo en las áreas de doctrina, legislación y jurisprudencia para la creación de futuros productos que provinieran de dichas fuentes del derecho. Así, en el largo plazo, el Proyecto de Diccionarios busca ser un recurso de información fundado en cuatro fuentes: diccionarios jurídicos, diccionario de legislación, diccionario de jurisprudencia y diccionario de doctrina, los cuales abarcan distintos ámbitos del derecho accesibles mediante buscadores Web hoy ya disponibles y que evolucionarán hacia un formato de metabuscador.

A la fecha, el proyecto ha tenido su mayor ejecución en el área de diccionarios jurídicos, con la validación lingüística y bibliográfica de 26.411 términos con sus respectivas definiciones, a los cuales se añadieron 465 registros, lo que equivale a un total de 26.876 términos y definiciones trabajadas.

En la misma área, a la fecha de este informe se ha estado trabajando en un Diccionario de la Corte Suprema, cuya primera finalizó en octubre del presente año. Este último producto busca unificar descriptivamente definiciones ya disponibles en el producto trabajado durante 2018, a fin de plasmar la concepción de la Corte Suprema sobre conceptos de relevancia de manera accesible para funcionarios del Poder Judicial. Además, se ha avanzado en la creación de prototipos para la publicación física de este producto, y en la extracción y revisión de definiciones en el área de legislación.

Diccionario Jurídico Chileno

A la fecha, el proyecto ha tenido su mayor ejecución en el área de diccionarios jurídicos, con la validación lingüística y bibliográfica de 26.411 términos con sus respectivas definiciones, a los cuales se añadieron 465 registros, lo que equivale a un total de 26.876 términos y definiciones trabajadas.

El proyecto cuenta con varios hitos. En principio, la Biblioteca de la Corte Suprema hizo un catastro de los diccionarios jurídicos chilenos de su catálogo. De igual forma, se identificaron los diccionarios para su adquisición, de manera de trabajar sobre la totalidad del corpus de diccionarios jurídicos chilenos. Todos los ejemplares fueron digitalizados para facilitar el trabajo de quienes estarían a cargo de la extracción de definiciones, la cual se llevó a cabo de manera manual y automatizada en una parte.

El trabajo con las definiciones inició con la revisión de diccionarios en formato digital y la extracción de conceptos de diccionarios jurídicos entre octubre de 2016 y febrero 2017. En dicho período se extrajeron 26.411 definiciones de un total de 26 diccionarios y un glosario jurídico.

Una vez finalizada la etapa de extracción de términos y el poblamiento del sistema, se inició el proceso de validación del contenido del conjunto de diccionarios jurídicos. En términos generales, la validación del contenido consistió en la normalización de referencias bibliográficas de acuerdo a convenciones disciplinares, lo cual implicó normalizar de acuerdo a la norma chilena ISO 690. Además, fue necesario validar referencias bibliográficas cuando estas presentaban inconsistencias de citación en los textos originales, lo cual se realizó mediante la consulta con fuentes primarias. En un nivel lingüístico, se corrigió de acuerdo a las normas de puntuación y ortografía puntual, acentual y literal del español contemporáneo. Dicho proceso llevó se extendió por diez meses y en su fase terminal contó con el valioso apoyo de tres pasantes de la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica, quienes colaboraron con la validación bibliográfica de referencias.

Diccionario de la Corte Suprema

El Diccionario de la Corte Suprema surge en el marco del Proyecto de Diccionarios Jurídicos Chilenos. Su objetivo es unificar definiciones descriptivas sobre la base de aquellas existentes en el Diccionario Jurídico Chileno trabajado en 2018.

Desde marzo de 2019, y en un total de 13 meses, se realizó el trabajo inicial en el proyecto, el cual consistió en la revisión de 2928 términos que constituyen el corpus del mismo. Según lo acordado en la reunión del 4 de septiembre de 2019, se sugirió que una vez terminada esta etapa, y previo a la publicación en el sitio Cendoc, se debía realizar la validación del conjunto de definiciones trabajadas mediante el apoyo de pasantes, miembros de la Academia Chilena de la Lengua o jueces.

Para el trabajo con las definiciones se definió una metodología de trabajo basada en criterios lexicográficos y terminológicos y se comprometió la entrega de un primer producto para fines de octubre. En lo medular, esta etapa buscó determinar acepciones por ámbito del derecho y crear definiciones unívocas de conceptos con más de una definición en el corpus del Diccionario Jurídico Chileno. Actualmente se ha trabajado un prototipo para la publicación y se espera concretar la publicación del producto durante 2021.

Colaboración con Real Academia Española

A raíz del trabajo realizado tanto en el Diccionario Jurídico Chileno como en el Diccionario de la Corte Suprema, se solicitó la colaboración de la informante para el Proyecto de Actualización del Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, labor que se extendió desde mayo a agosto del presente año, y que estuvo bajo la supervisión del Ministro Sr. Carlos Aránguiz Zúñiga y Yilén Lozán, su secretaria personal.

El proyecto contó con la colaboración de dos ministras de Corte de Apelaciones y cinco jueces que integran la Red Lenguaje Claro, quienes realizaron la revisión jurídica de los términos jurídicos de manera coordinada con la revisión lexicográfica del producto. Así, se cumplió con el requerimiento de ampliar vocablos o acepciones que no estuviesen registrados en el diccionario, el cual corresponde a 2968 artículos y 3215 acepciones que incorporaban alguna marca geográfica en adición a 48 artículos y 49 acepciones con la marca Am. que requerían la adición de marcas del respectivo país cuando se estimase procedente.

Avance en otros Diccionarios: Doctrina y Legislación

Pese a la dedicación exclusiva a las labores asociadas a el Diccionario Jurídico Chileno y al Diccionario de la Corte Suprema, durante 2019 y 2020 se supervisó la extracción de definiciones de la doctrina, tarea en la que se extrajeron 4.608 nuevos términos provenientes de 147 libros de doctrina de los cerca de 900 disponibles. Para dicha tarea, fueron contratados 5 abogados como personal de apoyo externo, quienes cumplieron funciones entre diciembre de 2019 y abril de 2020.

De igual forma, una vez finalizado el trabajo con las definiciones del Diccionario de la Corte Suprema, se dio inicio a la extracción y revisión de conceptos de la legislación, labor que se está ejecutando actualmente.

Proyección 2021

Para el año 2021 se espera la revisión jurídica y publicación del Diccionario de la Corte Suprema en formato físico, electrónico y digital. Asimismo, se seguirá avanzando con la extracción y revisión de conceptos de la legislación a fin de dar cumplimiento a la tercera etapa del proyecto.

Es todo cuanto puedo informar,

Valeria Barría
Asistente Lingüístico
Centro Documental
Corte Suprema

Cuestionario sobre indicadores de independencia y responsabilidad del Poder Judicial

Objetivo

El objetivo de este cuestionario es el de servir como guía a los países integrantes de la Cumbre Judicial Iberoamericana para evaluar las garantías estructurales para la independencia judicial con base en un mecanismo de puntuación.

El cuestionario es una herramienta de auto evaluación, cuyos resultados facilitarán a cada Estado miembro conocer su grado de independencia judicial, así como identificar sus fortalezas y debilidades en el diseño institucional para una justicia independiente y de calidad.

Datos del encuestado

Estado Miembro:

Institución:

Instructivo

- Por favor, marque con una “x” en la casilla que corresponda a la situación de su país.
- Cada opción de respuesta tiene asignado un valor numérico que refleja un grado de independencia menor o mayor. Cada sección cuenta con un apartado de “subtotal”, en el que se ingresan los valores obtenidos.
- Al finalizar el cuestionario, se suman los valores numéricos de los subtotales.
- La suma de subtotales obtenida se dividirá entre el total de reactivos (241), y el resultado se multiplicará por diez, con el objeto de calificar el grado de independencia jurisdiccional en una escala del 0 al 10.

Abril, 2019.

1. Bases legales de la independencia del Poder Judicial en su conjunto

1a. ¿Cuenta con la garantía oficial la independencia del Poder Judicial o de un juez¹?

☐

Sí 1

☐

No 0

1b. Si la respuesta a la pregunta **1a.** es afirmativa, es ejecutada en / por:

☐

La Constitución o documentos equivalentes² **3**

☐

Ley³ **2**

☐

Tribunal constitucional **1**

1c. ¿Están los jueces formalmente obligados únicamente por ley?

☐

Sí 1

☐

No 0

1d. Si la respuesta a la pregunta **1c.** es afirmativa, es garantizado en / por:

☐

La Constitución o documentos equivalentes **3**

☐

Ley **2**

☐

Jurisprudencia **1**

1e. ¿El mecanismo para fijar el salario de los jueces está determinado por ley?

☐

Sí 1

☐

No 0

1f. Si la respuesta a la pregunta **1e.** es afirmativa, es garantizado en / por:

☐

La Constitución o documentos equivalentes **2**

☐

Ley **1**

¹ Ver pregunta 1b.

² Equivalencia significa, en este caso específico, que la posición del Poder Judicial no puede cambiarse por mayoría simple.

³ Que puede cambiarse por mayoría simple.

1g. ¿Existe un mecanismo formal para ajustar los salarios de los jueces de forma que vayan al compás del desarrollo medio de los salarios en el país y/o de la inflación?

☐

Sí 1

☐

No 0

1h. ¿Está garantizada formalmente la implicación del Poder Judicial en la ley y en la reforma judicial⁴?

☐

Sí 1

☐

No 0

1i. Si la respuesta a la pregunta **1h.** es afirmativa, está prevista en / por:

☐

La Constitución o documentos equivalentes **3**

☐

Ley **2**

☐

Tribunal constitucional **1**

1j. Si la respuesta a la pregunta **1h.** es afirmativa, ¿tiene el Poder Judicial?

☐

Derecho a presentar una propuesta formal para cambiar la ley **2**

☐

Derecho a aconsejar sobre propuestas legislativas **1**

1k. ¿El Poder Judicial se encuentra involucrado en la creación e implementación de reforma judicial?

☐

Sí 1

☐

No 0

SUBTOTAL:

(máximo 19 puntos)

2. Autonomía organizativa del Poder Judicial

2a. ¿Dispone su país de un órgano de gobierno administrativo independiente del Poder Ejecutivo?

☐

Sí 1

☐

No 0

⁴ El objetivo de un proceso de reforma judicial debe ser mejorar la calidad de la justicia y la eficacia del Poder Judicial, reforzar y proteger la independencia del Poder Judicial y acompañarla de medidas que hagan más eficaz su responsabilidad y rendición de cuentas.

2b. ¿Está formalmente garantizada la función de este órgano?

☐ Por la Constitución o documentos equivalentes **2**

☐ Ley **1**

☐ No **0**

2c. ¿Se halla este órgano organizado de acuerdo con los principios de independencia internacionalmente homologados respecto a?

- Al menos el 50% de los miembros son jueces⁵

☐ Sí **3** ☐ No **0**

- Al menos el 50% de los miembros son jueces elegidos por colegas

☐ Sí **3** ☐ No **0**

- El Ministro de Justicia o delegado es un miembro del órgano

☐ Sí **0** ☐ No **1**

- El órgano tiene el control de sus propias finanzas de forma independiente de ambos poderes, el Legislativo y el Ejecutivo⁶

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- El órgano tiene el control de su propia actividad de forma independiente de ambos poderes, el Legislativo y el Ejecutivo

☐ Sí **1** ☐ No **0**

2d. ¿Es responsable⁷ el órgano de lo siguiente:

- El nombramiento y promoción de los magistrados

☐ Sí **2** ☐ No **0**

- La formación de los magistrados

⁵ Solo en caso de un Consejo que represente jueces y fiscales, léase magistrados.

⁶ Las finanzas del Consejo del Poder Judicial aluden al presupuesto del Consejo en sí y no al presupuesto del Poder Judicial en su conjunto.

⁷ Responsable implica que el Consejo lleva a cabo estas tareas.

☐ Sí 2 ☐ No 0

- La disciplina judicial

☐ Sí 2 ☐ No 0

- La ética judicial

☐ Sí 2 ☐ No 0

- Las reclamaciones contra el Poder Judicial

☐ Sí 2 ☐ No 0

- La gestión del desempeño del Poder Judicial

☐ Sí 2 ☐ No 0

- La administración de los tribunales

☐ Sí 2 ☐ No 0

- La financiación de los tribunales

☐ Sí 2 ☐ No 0

- Las propuestas legislativas relativas a los tribunales y al Poder Judicial⁸

☐ Sí 2 ☐ No 0

2e. Si la respuesta a la pregunta 2a. es **no**, o si el órgano **no** tiene responsabilidad sobre las siguientes áreas, ¿Tienen influencia los jueces en las decisiones relativas a ellas?

- El nombramiento y promoción de los magistrados

☐ Sí 1 ☐ No 0

- La formación de los magistrados

☐ Sí 1 ☐ No 0

- La disciplina judicial

⁸ Al Parlamento o al Ministerio de Justicia.

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- La ética judicial

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- Las reclamaciones contra el Poder Judicial

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- La gestión del desempeño del Poder Judicial

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- La administración de los tribunales

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- La financiación de los tribunales

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- Las propuestas legislativas relativas a los tribunales y al Poder Judicial⁹

☐ Sí **1** ☐ No **0**

SUBTOTAL:

(máximo 30 puntos)

3. Financiación del Poder Judicial

- 3a.** La financiación del Poder Judicial, ¿es suficiente para permitir a los tribunales? [varias respuestas posibles]:

☐ Manejar su carga de trabajo **1**

☐ Contratar en los casos que sea necesario a expertos, traductores, etc., cuando las tarifas las abona el tribunal **1**

☐ Mantener actualizadas las habilidades y los conocimientos de los jueces **1**

⁹ Al Parlamento o al Ministerio de Justicia.

- ☐ Mantener actualizadas las habilidades y los conocimientos del personal del tribunal **1**
- ☐ Facilitar a los jueces y a otros empleados sistemas informáticos, edificios, etc. **1**

3b. ¿Quién toma las decisiones?

- a) Implicación en la preparación del presupuesto asignado a los tribunales
- b) Propuesta formal sobre el presupuesto asignado a los tribunales
- c) Aprobación del presupuesto asignado a los tribunales
- d) Control interno del presupuesto asignado a los tribunales
- e) Evaluación / auditoría del presupuesto asignado a los tribunales.

	a)	b)	c)	d)	e)
El Poder Judicial 2	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Ejecutivo ¹⁰ 0	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Legislativo 1	☐	☐	☐	☐	☐

Un órgano independiente solo para el e) ☐ **2**

3c. En el caso de que el gobierno no adjudique fondos suficientes, ¿puede dirigirse el Poder Judicial al legislativo?

☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

3d. ¿La financiación del Poder Judicial se basa en criterios transparentes y objetivos?

☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

3e. Si la respuesta a la pregunta **3d.** es afirmativa, la financiación se basa en: [varias respuestas posibles – cuenta la de mayor puntuación]

- ☐ Costes reales¹¹ **4**
- ☐ Carga de trabajo de los tribunales **3**
- ☐ Porcentaje fijo del gasto de gobierno o del PIB **2**
- ☐ Otro (especificar) **1** :

3f. Si la respuesta a la pregunta **3d.** es afirmativa, ¿dónde se han definido esos criterios?

¹⁰ Como el Ministro de Justicia.

¹¹ Cifras basadas en históricos o costes estimados.

☐ En prácticas consolidadas **1**

☐ Por Ley **2**

☐ Otro (especificar) **1** :

SUBTOTAL:

(máximo 23 puntos)

4. Gestión del tribunal

4a. ¿Qué autoridades pueden tomar las siguientes decisiones sobre la gestión ordinaria¹² de un tribunal?

- a) Gestión material de un tribunal
- b) Redistribución de jueces para abordar asuntos temporales por carga de trabajo
- c) Decisiones respecto a la implementación y uso de las Tecnologías de Información y Comunicación en los tribunales
- d) Decisiones respecto a los edificios de los tribunales
- e) Decisiones respecto a la seguridad de los tribunales
- f) Decisiones respecto a actividades de divulgación¹³

	a)	b)	c)	d)	e)	f)
El Poder Judicial 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Ejecutivo 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Legislativo 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4b. ¿Qué autoridades pueden tomar las siguientes decisiones específicas sobre el personal de los tribunales (distinto de los jueces)?

- a) Decisión respecto al total de personal de los tribunales (distinto de los jueces) en todos los tribunales
- b) Decisión respecto a la cantidad de personal en determinados tribunales
- c) Decisión respecto a la transferencia de personal entre los tribunales
- d) Nombramiento y destitución del personal del tribunal (distinto de los jueces)
- e) Decisión respecto a las cuestiones de promoción / disciplinarias respecto al personal de tribunales
- f) Otras decisiones sobre gestiones de recursos humanos del personal de tribunales (p. ej. vacaciones)

¹² La gestión del tribunal también se refiere a las decisiones no presupuestarias con impacto en el funcionamiento de los tribunales.

¹³ Esto incluye todas las actividades de comunicación y promoción enfocadas a informar a la sociedad sobre el Poder Judicial.

	a)	b)	c)	d)	e)	f)
El Poder Judicial 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Ejecutivo 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Legislativo 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐

SUBTOTAL:

(máximo 24 puntos)

5. Decisiones de recursos humanos sobre los jueces

5a. Elección, nombramiento y destitución de jueces y presidentes de tribunal

¿Qué autoridades o cuerpos tienen el poder de adoptar las siguientes decisiones en la judicatura?

- a) Propuesta de candidatos¹⁴ para su nombramiento como jueces (no del Tribunal Supremo)
- b) Decisión¹⁵ sobre el nombramiento de un juez
- c) Propuesta de destitución de un juez
- d) Decisión sobre la destitución de un juez
- e) Propuesta de candidatos para su nombramiento como presidentes de tribunal
- f) Decisión sobre el nombramiento de un presidente de tribunal
- g) Propuesta de destitución de un presidente de tribunal
- h) Decisión sobre la destitución de un presidente de tribunal

	a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)
El Poder Judicial 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Ejecutivo 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Legislativo solo se puntúa a) y b) 1 el resto 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5b. Elección, nombramiento y destitución de jueces de la Corte / Tribunal Supremo y del Presidente de la Corte / Tribunal

- i) Propuesta de candidatos para su nombramiento como jueces del Tribunal Supremo
- j) Decisión¹⁶ sobre el nombramiento de un juez del Tribunal Supremo
- k) Propuesta de destitución de un juez del Tribunal Supremo

¹⁴ La propuesta final de candidato/s la transmite el órgano que los nombra/elige.

¹⁵ En el contexto de esta pregunta, la decisión incluye una propuesta vinculante dirigida al órgano que toma formalmente la decisión.

¹⁶ En el contexto de esta pregunta, la decisión incluye una propuesta vinculante dirigida al órgano que toma formalmente la decisión.

- l) Decisión sobre la destitución de un juez del Tribunal Supremo
- m) Propuesta de candidato(s) para el nombramiento de un juez del Tribunal Supremo
- n) Decisión sobre el nombramiento del Presidente del Tribunal Supremo
- o) Propuesta de destitución del Presidente del Tribunal Supremo
- p) Decisión sobre la destitución del Presidente del Tribunal Supremo

	i)	j)	k)	l)	m)	n)	o)	p)
El Poder Judicial 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Ejecutivo 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Legislativo solo se puntúa i), j) y n) 1 el resto 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5c. ¿El nombramiento de jueces es de conformidad con los siguientes estándares?

- ¿El nombramiento está abierto a un proceso de escrutinio público y documentado apropiadamente?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- ¿El proceso de nombramiento se lleva a cabo de acuerdo con los criterios publicados?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- ¿Se basa el nombramiento de los jueces solamente en los méritos?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- ¿Existen normas escritas diseñadas para fomentar la diversidad en cuanto a la variedad de personal disponible para el nombramiento?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- ¿El proceso de nombramiento contempla un procedimiento de reclamación independiente?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

5d. Evaluación, promoción¹⁷ y formación de los jueces

¹⁷ La promoción de los jueces en lo que respecta a esta subpregunta y a la subpregunta 5f. cubre también las solicitudes de jueces al nuevo puesto judicial dentro del sistema judicial.

- a) Decisión¹⁸ sobre la evaluación de un juez
- b) Evaluación de la gestión del desempeño de tribunales
- c) Decisión sobre la promoción de un juez
- d) Aprobación de estándares éticos
- e) Aplicación de estándares éticos
- f) Decisión sobre el programa / contenido de la formación para jueces

	a)	b)	c)	d)	e)	f)
El Poder Judicial 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Ejecutivo 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Legislativo 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5e. ¿Cuál es el procedimiento de selección de candidatos a jueces? (varias respuestas posibles)

☐ Selección mediante un examen o concurso, que incluye un examen específico para convertirse en juez **1**

☐ Selección mediante anuncio de vacantes sin un examen específico **0**

5f. ¿La promoción¹⁹ de jueces es de conformidad con los siguientes estándares?

- ¿La promoción está abierta a un proceso de escrutinio público y completa y apropiadamente documentada?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- ¿El proceso de promoción se lleva a cabo de acuerdo con los criterios publicados?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- ¿Se basa la promoción de jueces solamente en los méritos?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- ¿Existen normas escritas diseñadas para fomentar la diversidad en cuanto a la variedad disponible para la promoción?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

- ¿El proceso de promoción contempla un procedimiento de reclamación independiente?

¹⁸ En el contexto de esta pregunta, la decisión incluye una propuesta vinculante dirigida al órgano que toma formalmente la decisión.

¹⁹ La promoción de los jueces en lo que respecta a esta subpregunta y a la subpregunta 5d. cubre también las solicitudes de jueces al nuevo puesto judicial dentro del sistema judicial.

☐ Sí 1 ☐ No 0

5g. Si un candidato a juez no es nombrado, ¿se requiere que el órgano o autoridad de nombramiento le ofrezca los motivos (p. ej. una explicación razonada)?

☐ Sí 1 ☐ No 0

5h. Si un candidato a juez no es nombrado, ¿puede apelar o solicitar una revisión?

☐ Sí 1 ☐ No 0

5i. En caso afirmativo, ¿qué autoridad u órgano decide sobre dicha apelación / revisión?

☐ Poder Judicial 2

☐ Otro órgano independiente externo que no pertenezca al Poder Ejecutivo o Legislativo
1

SUBTOTAL: (máximo 53 puntos)

6. Medidas disciplinarias

6a. ¿Las medidas disciplinarias contra los jueces son de conformidad con los siguientes estándares?

- ¿Existe una lista de tipos de conducta o ética judicial cuyo incumplimiento resulte inaceptable?

☐ Sí 1 ☐ No 0

- ¿Existe un límite para la conducción de la investigación, la toma de decisiones y la imposición de sanciones?

☐ Sí 1 ☐ No 0

- ¿Se oculta el nombre del juez antes de la imposición de cualquier sanción?

☐ Sí 1 ☐ No 0

- ¿Tiene el juez derecho a tener representación legal o a ser asistido por una persona de su elección?

☐ Sí 1 ☐ No 0

- ¿Existe el derecho de apelación a título de revisión judicial o recurso de casación?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

6b. ¿Cuál es el órgano competente para tomar las siguientes decisiones en el contexto de procedimientos disciplinarios contra los jueces?

- a) Propuesta de nombramiento de un miembro del órgano disciplinario para jueces
- b) Decisión sobre el nombramiento de un miembro del órgano disciplinario para jueces
- c) Investigación de una reclamación contra un juez
- d) Propuesta de decisión disciplinaria concerniente a un juez
- e) Decisión disciplinaria respecto a un juez
- f) Decisión sobre el seguimiento de una reclamación contra la judicatura / un juez

	a)	b)	c)	d)	e)	f)
El Poder Judicial 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Ejecutivo 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐
El Poder Legislativo 0	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6c. ¿Puede un juez impugnar si es despedido?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

6d. En caso afirmativo, ¿qué autoridad u órgano decide sobre dicha impugnación?

- ☐ Poder Judicial **2**
- ☐ Otro órgano independiente **1**

6e. ¿Puede entablarse un procedimiento de reclamación en contra del Poder Judicial o los tribunales individuales?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

6f. Si la respuesta a la pregunta **6e.** es afirmativa, ¿se contempla la participación externa en el procedimiento de reclamación²⁰?

☐ Sí **0** ☐ No **1**

6g. Es admisible reclamar por: [varias respuestas posibles]

²⁰ La participación externa en los procedimientos de reclamación se refiere a la participación de representantes de la sociedad civil en dichos procedimientos.

☐ El comportamiento del juez **1**

☐ Puntualidad **1**

☐ Errores administrativos **1**

6h. ¿Es posible apelar contra una decisión sobre una reclamación?

☐ **Sí 1**

☐ **No 0**

SUBTOTAL:

(máximo 20 puntos)

7. Inamovilidad de los jueces

7a. ¿Puede ser trasladado un juez (de forma temporal o permanente) a otra oficina judicial (para otras funciones judiciales, tribunal o localización) sin su consentimiento²¹?

☐ **Sí 0** (continúe en la pregunta 7c)

☐ **No 5**

7b. En caso negativo, la inamovilidad está garantizada en:

☐ La Constitución o documentos equivalentes **3**

☐ Ley **2**

☐ Jurisprudencia **1**

7c. En caso afirmativo, ¿qué autoridad u órgano decide sobre un traslado, temporal o permanente, de un juez sin su consentimiento?

☐ El Poder Judicial **1**

☐ El Poder Ejecutivo **0**

☐ El Poder Legislativo **0**

²¹ No incluye las medidas que se siguen a los procedimientos disciplinarios ni las situaciones de renuncia, recusación de jueces o reasignación de casos.

- 7d. ¿Por qué razones puede ser trasladado un juez, de forma temporal o permanente, sin su consentimiento?
- ☐ Por motivos de organización (p. ej. cierre de un tribunal) **1**
- ☐ Por motivos disciplinarios **0**
- 7e. ¿A qué nivel se prescriben estos motivos?
- ☐ Por ley **1**
- ☐ Otros (especifique): **0**
- 7f. ¿Puede un juez impugnar si es trasladado sin su consentimiento?
- ☐ Sí **1** ☐ No **0**
- 7g. En caso afirmativo, ¿qué autoridad u órgano decide dicha impugnación?
- ☐ Poder Judicial (Consejo Judicatura, Suprema Corte) **1**
- ☐ Otros (especifique): **0**
- 7h. En el caso de que un juez sea trasladado sin su consentimiento, de forma temporal o permanente, ¿se le garantiza un puesto equivalente (en términos de posición, salario, etc.)?
- ☐ Sí **1** ☐ No **0**
- 7i. ¿Es posible retirarle un caso a un juez sin su consentimiento?
- ☐ Sí **0** ☐ No **1**

SUBTOTAL:

(máximo 9 puntos)

8. Atributos de independencia interna y externa

- 8a. En su sistema, ¿pueden los jueces de rango superior cambiar el veredicto de un juez de rango inferior (fuera de un sistema de apelación, doctrina precedente o sistema de dictamen preliminar)?
- ☐ Sí **0** ☐ No **1**

8b. ¿Qué tipo de decisiones pueden tomar los jueces de jerarquía superior, por iniciativa propia, para garantizar la uniformidad o consistencia de las decisiones judiciales fuera de un sistema de apelación o de doctrina precedente?

- ☐ Ninguna **2**
- ☐ Directrices no vinculantes **1**
- ☐ Directrices vinculantes **0**

8c. ¿Pueden los jueces del mismo nivel desarrollar directrices para garantizar la uniformidad o consistencia de las decisiones judiciales?

- ☐ No **2**
- ☐ Directrices no vinculantes **1**
- ☐ Directrices vinculantes **0**

8d. ¿Puede la gestión del tribunal ejercer presión en casos individuales sobre la forma en que los jueces llevan sus casos respecto a la uniformidad / consistencia?

- ☐ **Sí 0** ☐ **No 1**

8e. ¿Puede la gestión del tribunal ejercer presión en casos individuales sobre la forma en que los jueces llevan sus casos respecto a la puntualidad / consistencia?

- ☐ **Sí 0** ☐ **No 1**

8f. Cuando un juez o una autoridad considera que la independencia individual de un juez o del Poder Judicial se encuentra amenazada, ¿existe algún procedimiento específico, otras medidas o sanciones para protegerla?

- ☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

8g. Si la respuesta a la pregunta **8f.** es afirmativa, ¿quién puede poner en marcha una solicitud o procedimiento?

- ☐ El juez que considera amenazada su independencia **2**
- ☐ Poder Judicial (Consejo judicatura / Suprema Corte) **1**

8h. Si la respuesta a la pregunta **8f.** es afirmativa, ¿qué autoridad u órgano tiene el poder de actuar ante esas reclamaciones de jueces o autoridades para proteger la independencia judicial?

☐ Poder Judicial **2**

☐ Otro órgano **1**

8i. ¿Hay disponibles encuestas de los últimos tres años que contengan preguntas respecto a la experimentación de presiones externas e internas de los jueces en su trabajo diario?

☐

Sí 1

☐

No 0

SUBTOTAL:

(máximo 13 puntos)

9. Reparto de asuntos

9a. ¿Existe un mecanismo bien definido para el reparto de asuntos?

☐

Sí 1

☐

No 0

9b. En caso afirmativo, ¿dónde se han definido esos criterios?

☐

Por Ley **4**

☐

En reglamentos de aplicación **3**

☐

En una norma aprobada por el tribunal **2**

☐

En práctica consolidada del tribunal **1**

9c. ¿Cuáles son los criterios para el reparto de asuntos?

☐

Aleatorios **1**

☐

Especialización **0**

☐

Experiencia **0**

☐

Carga de trabajo **0**

9d. ¿Quién asigna a los jueces los asuntos en los tribunales colegiados?

- ☐ Los asuntos se asignan en forma aleatoria (p. ej. con un sistema informático) **3**
- ☐ Una sala especial del tribunal asigna los asuntos **2**
- ☐ Un miembro del personal del tribunal asigna los asuntos (p. ej. oficial de tasaciones) **1**
- ☐ El Presidente del tribunal asigna los asuntos **0**

9e. ¿El reparto de asuntos está sujeto a supervisión dentro del Poder Judicial?

- ☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

9f. ¿El método de reparto de asuntos es accesible públicamente?

- ☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

9g. ¿Las partes tienen derecho a ser informadas sobre el reparto de un asunto antes del comienzo de la vista del caso?

- ☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

9h. ¿El mecanismo de reparto de asuntos se está aplicando de forma uniforme dentro del país?

- ☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

SUBTOTAL: (máximo 13 puntos)

10. Renuncia y recusación

10a. ¿Está obligado un juez a retirarse de un caso si el juez cree que la imparcialidad se halla en cuestión o comprometida o existe una percepción razonable de parcialidad?

- ☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

10b. En caso afirmativo, ¿cuál es la fuente de la obligación para retirarse del caso? [una respuesta posible]

- ☐ Por ley **3**
- ☐ Iniciado por una ley aprobada por el Ministro de Justicia **2**

- ☐ Iniciado por una ley aprobada por el Consejo del Poder Judicial **1**
- ☐ Iniciado por una ley aprobada por un tribunal **0**
- ☐ Una práctica consolidada de jueces **0**
- ☐ Otra **0**

10c. Si un juez desacata la obligación **no** legal de retirarse del caso, ¿está expuesto a sanción?

- ☐ **Sí** **1** ☐ **No** **0**

10d. ¿Qué autoridad u órgano toma la primera decisión sobre una solicitud de recusación por una parte que considera que el juez parcial / sesgado?

- ☐ El Poder Judicial **1**
- ☐ El Poder Ejecutivo **0**

10e. ¿Es posible apelar con decisión sobre una petición de recusación?

- ☐ **Sí** **1** ☐ **No** **0**

10f. En caso afirmativo, ¿qué autoridad u órgano decide sobre dicha apelación?

- ☐ El Poder Judicial **1**
- ☐ El Poder Ejecutivo **0**

SUBTOTAL: **(máximo 7 puntos)**

11. Admisibilidad de funciones accesorias y divulgación de intereses

11a. ¿Pueden los jueces tener otras funciones?

- ☐ **Sí** **0** ☐ **No** **5** (si ha respondido no, continúe en la pregunta 11f.)

11b. Si la respuesta a la pregunta **11a.** es afirmativa, ¿necesitan los jueces autorización para el ejercicio de funciones compatibles?

- ☐ **Sí** **1** ☐ **No** **0**

11c. Si la respuesta a la pregunta **11b.** es afirmativa, ¿quién da la autorización?

☐ El Poder Judicial **1**

☐ El Poder Ejecutivo **0**

☐ El Poder Legislativo **0**

11d. Si la respuesta a la pregunta **11a.** es afirmativa, ¿existe un registro de los otros trabajos / funciones de los jueces?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

11e. Si la respuesta a la pregunta **11d.** es afirmativa, ¿ese registro es público?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

11f. ¿Existe un registro que revele los intereses económicos que puedan tener los jueces?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

11g. Si la respuesta a la pregunta **11f.** es afirmativa, ¿ese registro es público?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

SUBTOTAL: **(máximo 7 puntos)**

12. Código o directrices de ética judicial

12a. ¿El Poder Judicial tiene un código o directrices de ética judicial?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

12b. Si la respuesta a la pregunta **12a.** es afirmativa, ¿está disponible para el público?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

12c. ¿Hay disponible una formación judicial sobre ética judicial?

☐ Sí **1** ☐ No **0**

12d. ¿Existe un órgano con la responsabilidad de ofrecer guía y consejo a los jueces en materia de ética?

☐

Sí 1

☐

No 0

13. Igualdad de género

SUBTOTAL:

(máximo 4 puntos)

13a. ¿Existe un mecanismo formal para promover o garantizar el principio de igualdad de género en la integración de los órganos del Poder Judicial?

☐

Sí 1

☐

No 0

13b. Si la respuesta a la pregunta **13a.** es afirmativa, el mecanismo está previsto en / por:

☐

Ley **2**

☐

Normativa del Consejo del Poder Judicial o equivalente **1**

13c. En los últimos tres años, ¿se han ejecutado acciones afirmativas para promover o garantizar la paridad de género en la integración de los órganos del Poder Judicial?

☐

Sí 2

☐

No 0

SUBTOTAL:

(máximo 6 puntos)

14. Jubilación / Retiro

14a. ¿En dónde se establece la edad, tiempo de servicios y/o cualquier otra circunstancia que determina el momento de la jubilación / retiro de un juez?

☐

La Constitución o documentos equivalentes **3**

☐

Ley **2**

☐

Normativa del Consejo del Poder Judicial o equivalente **1**

14b. ¿El juez tiene derecho a percibir una pensión o haber con motivo de su jubilación o retiro?

☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

14c. En caso de que la respuesta a la pregunta **14 b.** sea afirmativa, ¿en dónde se establece este derecho?

☐ La Constitución o documentos equivalentes **3**

☐ Ley **2**

☐ Normativa del Consejo del Poder Judicial o equivalente **1**

14d. En caso de que la respuesta a la pregunta **14b.** sea afirmativa, ¿cuál es el mecanismo de financiación de la pensión? [es posible contestar ambas]

☐ Seguridad social (régimen general) **1**

☐ Otro mecanismo (complementario, adicional, subsidiario, etc.) **1**

14e. Después de la conclusión del cargo de juez, ¿la persona que lo ejerció tiene alguna restricción o prohibición para ejercer como abogado en procesos ante el Poder Judicial?

☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

SUBTOTAL: **(máximo 10 puntos)**

15. Relaciones con los medios de comunicación

15a. ¿Los oficiales (de comunicación o jueces de prensa) de los juzgados explican las decisiones a los medios?

☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

15b. ¿Ha establecido el Poder Judicial directrices de prensa?

☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

15c. ¿Ha dado el Poder Judicial autorización para emitir por televisión los asuntos de los tribunales que sean de interés público?

☐ **Sí 1** ☐ **No 0**

SUBTOTAL:

(máximo 3 puntos)

Resultado

Suma de subtotales: /241 = x 10 = **Puntuación Final**

Protocolo Iberoamericano sobre Independencia y Responsabilidad Judicial

LA XX CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA, celebrada en _____, Panamá, los días ____ de _____ de 2020.

TENIENDO PRESENTE que la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce como fundamental el principio de que toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

CONSIDERANDO que la finalidad fundamental de las condiciones y garantías de independencia judicial es la prestación de una justicia de alta calidad para todos, por medio de resoluciones expeditas, imparciales y razonadas.

REAFIRMANDO que las instituciones que, en el marco del Estado constitucional, garantizan la independencia judicial no están dirigidas a situar a los jueces en una posición de privilegio, sino a asegurar a los ciudadanos el derecho a ser juzgados con parámetros jurídicos, como forma de evitar la arbitrariedad, realizar los valores constitucionales y salvaguardar los derechos fundamentales.

CONSIDERANDO que el contexto normativo e institucional de los países de Iberoamérica ha evolucionado en los últimos años, es conveniente actualizarlos instrumentos regionales en materia de independencia y responsabilidad judicial.

TENIENDO EN CUENTA que existen temas relacionados con la organización y funcionamiento del Poder Judicial, así como las condiciones del servicio judicial, que requieren ser integrados o establecidos con mayor detalle en los instrumentos axiológicos emitidos por la Cumbre Judicial Iberoamericana.

RECONOCIENDO que las condiciones de independencia judicial deben promoverse, fortalecerse, respetarse y mantenerse, bajo una exigencia razonable de progresividad, evitando en todo caso su merma o disminución indebidas.

TENIENDO EN CUENTA el Estatuto del Juez Iberoamericano, el Código Iberoamericano de Ética Judicial, la Declaración de San Francisco de Quito sobre Independencia Judicial de 2018 y los demás instrumentos aprobados en anteriores ediciones de la Cumbre:

Aprueba el siguiente

Protocolo Iberoamericano sobre Independencia y Responsabilidad Judicial

I. Bases legales de la independencia del Poder Judicial

1. Toda persona tiene derecho a la impartición de justicia por un Poder Judicial independiente.
2. La independencia del Poder Judicial debe estar garantizada en la Constitución, a fin de asegurar una autonomía real y efectiva con respecto a los demás poderes del Estado. Todas las instituciones y autoridades, nacionales o internacionales, deberán respetar y proteger esta independencia.
3. No se efectuarán intromisiones indebidas o injustificadas en los procesos judiciales, ni se someterán a reexamen las decisiones judiciales de los tribunales. Lo anterior sin menoscabo de la vía de revisión judicial, ni de amnistía, indulto o la mitigación o conmutación de las penas impuestas por el Poder Judicial que, en su caso, corresponda efectuar a otras autoridades de conformidad con la ley.
4. La función jurisdiccional es eminentemente pública, regulada por la Constitución y las leyes; comprende el acceso, conocimiento, sustanciación, solución y ejecución de la decisión adoptada.
5. En el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, los jueces únicamente se encuentran sometidos a la Constitución y a la ley.
6. Los principios fundamentales del estatuto jurídico de los jueces se establecerán en la Constitución y su regulación se llevará a cabo en normas con rango de ley.
7. El estatuto jurídico de los jueces tendrá como objetivo fundamental establecer las garantías para que éstos ejerzan su función jurisdiccional de forma independiente, partiendo de su valoración de los hechos y en virtud de una comprensión consciente de la ley, libres de cualquier influencia ajena, de instigaciones, presiones, amenazas o interferencias, sean directas o indirectas, provenientes de cualquier fuente o por cualquier razón.

8. El período en el cargo, la independencia, seguridad, remuneración adecuada y otras condiciones relevantes aplicables al servicio judicial estarán previstas en ley, y no serán modificadas en perjuicio de los jueces.
9. Las condiciones del servicio judicial cubrirán, entre otros, los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y fallecimiento.
10. Sin perjuicio de la destitución como medida disciplinaria, los jueces tendrán garantizado el ejercicio del cargo hasta la edad de jubilación forzosa o la expiración del plazo del cargo, según corresponda.
11. La remuneración de los jueces:
 - a) debe permanecer adecuada y proporcional con la dignidad, responsabilidades y deberes del cargo;
 - b) debe estar garantizada constitucionalmente para preservar la independencia e imparcialidad judiciales;
 - c) no debe ser reducida mientras el juez preste servicios, y
 - d) es recomendable que sea revisada periódicamente para compensar y minimizar el efecto inflacionario.
12. El Poder Judicial debe estar involucrado estrechamente en la elaboración e implementación de todos los planes e iniciativas de reforma del Poder Judicial y del sistema judicial en general. Es conveniente que los jueces sean consultados sobre las iniciativas de modificación de su estatuto jurídico y la definición de las condiciones de su remuneración y su protección social.

II. Autonomía organizativa del Poder Judicial

13. El gobierno y administración de los tribunales, así como las decisiones sobre la selección, reclutamiento, nombramiento, formación, desarrollo de la carrera, evaluación del desempeño, promoción y régimen disciplinario de los jueces, corresponderán al propio Poder Judicial, un consejo de la judicatura o un organismo equivalente en independencia o autonomía.

-
14. En caso de tener un consejo de la judicatura u organismo independiente, éstos deben estar separados institucionalmente de los poderes Legislativo y Ejecutivo, como garantía de independencia respecto de estos poderes.
 15. Al menos la mitad de los miembros del consejo de la judicatura u organismo independiente deberán ser jueces.
 16. El organismo independiente debe ser autónomo, operar autónomamente y tener control sobre sus propias finanzas, con independencia de los poderes legislativo y ejecutivo.
 17. La administración de los tribunales también incluye la selección, supervisión y control del personal administrativo distinto al que realiza funciones jurisdiccionales.

III. Financiación

18. Debe proporcionarse financiación suficiente y sostenida para permitir que el Poder Judicial desempeñe sus funciones de acuerdo con los estándares más altos, teniendo en cuenta las necesidades de independencia judicial y administrativa. La asignación o retención de la financiación no deben utilizarse como medio para ejercer un control indebido sobre el Poder Judicial.
19. La asignación de recursos a los tribunales debe ser acordada con el Poder Judicial; basarse en criterios transparentes, objetivos y de eficiencia económica, y ser suficiente para administrar su carga de trabajo de forma efectiva.
20. El Poder Judicial elaborará el presupuesto de los tribunales y participará en las deliberaciones que sobre el mismo realice el Poder Legislativo.
21. El presupuesto asignado al Poder Judicial debe estar asegurado y revisarse progresivamente. Inclusive, en contextos excepcionales de importantes restricciones económicas, debe darse un alto grado de prioridad a la asignación de recursos para atender las necesidades del Poder Judicial y del sistema judicial en general.
22. La administración de los recursos financieros debe encomendarse directamente al Poder Judicial, al consejo de la judicatura o al organismo independiente, según corresponda.
23. El Poder Judicial será responsable de elaborar reportes de su gestión financiera, los cuales deberán auditarse por una entidad independiente al mismo.

IV. Gestión de los tribunales

24. La provisión de los elementos materiales y humanos adecuados en los puestos de trabajo del Poder Judicial, así como los que sean necesarios para las diligencias que le corresponda realizar, es una condición indispensable para su actuación independiente.
25. El Poder Judicial, el consejo de la judicatura u el organismo independiente, según sea el caso, tomará las decisiones relativas a la administración de los tribunales, así como en la determinación de sus recursos materiales y en su asignación a nivel nacional como local.
26. La administración de los tribunales se realizará en forma profesional, respetando las competencias jurisdiccionales en la conducción de los procesos, en las audiencias, en el dictado de las resoluciones y en la elaboración de las sentencias.
27. Las actividades administrativas accesorias a la jurisdiccional deben estar debidamente reguladas, procurando en todo momento que las determinaciones correspondientes sean públicas, objetivas y plenamente transparentes.

V. Selección, nombramiento y promoción de los jueces

28. Los procesos de selección y nombramiento de jueces se realizará por el Poder Judicial, el consejo de la judicatura o el organismo independiente, según sea el caso, quien deberá aplicar procedimientos predeterminados, formalizados y públicos, que valoren a los aspirantes de forma objetiva.
29. La selección de los jueces se realizará única y exclusivamente con base en los méritos y capacidades de los aspirantes, de modo que solo serán nombradas personas competentes, íntegras e independientes.
30. No existirá discriminación por motivo de raza; color; sexo; idioma; religión; opinión política o de otra índole; procedencia nacional, lingüística o social; capacidad económica; ingresos, o clase social, sin embargo, los nombramientos podrán sujetarse a requisitos de nacionalidad o ciudadanía del país de que se trate.
31. En la selección y nombramiento de jueces, se establecerán disposiciones adecuadas para la eliminación progresiva de la desigualdad entre mujeres y hombres, y de otros factores históricos de discriminación. Asimismo, se promoverá que la integración del Poder Judicial refleje la diversidad de las sociedades y, en particular, que las minorías estén representadas adecuadamente.

-
32. Los criterios de selección y competencias requeridas, respecto de los cuales serán evaluados los aspirantes en todas las etapas del procedimiento, deberán ser públicos y accesibles.
 33. Deberán emitirse de manera previa y pública las convocatorias y procedimientos con los requisitos, criterios y plazos para que cualquier persona que considere satisfechos los requerimientos pueda acceder al puesto de juez.
 34. Los jueces tendrán seguridad en el cargo, el cual tendrá una duración definida y suficiente que le permita estabilidad necesaria para realizar sus funciones. Es admisible que las leyes establezcan que el cargo pueda estar sujeto a ratificación, siempre que esa determinación le corresponda al Poder Judicial, al consejo de la judicatura o al organismo independiente, según sea el caso, y se haga en forma razonada, y no discrecional.
 35. La promoción de jueces se basará exclusivamente en las cualidades y méritos comprobados en el ejercicio de sus funciones, para lo cual se establecerán criterios de evaluación objetivos y conocidos.
 36. Se deberán comunicar a los interesados las razones por las cuales no resultaron seleccionados o, en su caso, promovidos, y tendrán derecho a solicitar la revisión de la decisión.

VI. Medidas Disciplinarias

37. Los jueces únicamente cesarán en el ejercicio de sus funciones por renuncia; condena por delito doloso; incapacidad física comprobada; cumplimiento del límite de edad fijado; expiración del término legal señalado en su nombramiento, o destitución pronunciada como consecuencia de un procedimiento disciplinario. La destitución por procedimientos parlamentarios sólo será admisible cuando así se establezca expresamente en la Constitución, con base en causales que cumplan el principio de legalidad y en procedimientos que revistan las debidas garantías.
38. Las quejas o reclamaciones por la actuación de los jueces deben ser resueltas en forma expedita e imparcial, con base en un procedimiento apropiado que garantice el respeto del debido proceso y, en particular, el de los derechos de audiencia, defensa, contradicción y recursos legales que correspondan.
39. Las leyes deben precisar de manera detallada las infracciones que puedan dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias y el tipo de medida disciplinaria que se aplicará en el caso de que se trate.

- 40. Debe existir una gradualidad en las sanciones en función de la gravedad de la falta, y las disposiciones legales que establecen sanciones como la destitución deben aplicarse solo a faltas objetivamente muy graves que hagan al juez no apto para continuar en el cargo.
- 41. Durante el procedimiento disciplinario, los jueces solamente podrán ser suspendidos en los casos más graves y excepcionales, siempre que sea necesario para la administración de justicia.
- 42. Las resoluciones de los procedimientos disciplinarios deberán ser públicas, en términos de las leyes aplicables.
- 43. La responsabilidad disciplinaria de los jueces será competencia del Poder Judicial, el consejo de la judicatura o el órgano independiente, según sea el caso, y la imposición de medidas de dicha índole será susceptible de recurso.

VII. Inamovilidad

- 44. El juez asignado a un tribunal determinado no podrá, en principio, ser destinado a otro tribunal, sin que lo consienta libremente. Excepcionalmente, podrá establecerse en la ley la posibilidad de traslado del juez en razón de un sistema de rotación preestablecido, la modificación de la planta judicial, apoyo a un tribunal próximo u otras necesidades del servicio.
- 45. En ningún caso el cierre de un tribunal será aceptado como una razón o una oportunidad de destitución del juez que es integrante de dicho órgano.
- 46. Los motivos de traslado deben estar claramente establecidos. El traslado debe resolverse por el Poder Judicial, el consejo de la judicatura o el organismo independiente, según sea el caso, cuya decisión estará sujeta a revisión.
- 47. La inamovilidad del juez garantiza también que no podrá ser apartado del conocimiento de los asuntos que le estén encomendados, salvo aquellos casos expresamente previstos en la ley.

VIII. Atributos de independencia interna y externa

- 48. En la resolución de casos, cualquier organización jerárquica del Poder Judicial o cualquier diferencia de grado o rango no interferirá con la responsabilidad del juez de emitir sus resoluciones de manera imparcial y sin influencias impropias, sin perjuicio de

la facultad de las autoridades judiciales superiores de revisar tales decisiones a través de los recursos legalmente establecidos, y de la obligatoriedad que se atribuya a la jurisprudencia o a los precedentes judiciales.

49. En el ámbito institucional, la ley deberá prever los mecanismos por medio de los cuales los jueces afectados o amenazados en su independencia puedan obtener el respaldo de los órganos competentes del Poder Judicial. Corresponde al Estado proteger a los jueces frente a ataques, actos de intimidación, amenazas y hostigamientos, investigando a quienes cometan violaciones contra sus derechos y sancionándolos efectivamente.
50. En el ámbito individual, los jueces defenderán la integridad y la independencia del Poder Judicial evitando irregularidades y la apariencia de irregularidades en todas sus actividades.

IX. Reparto de asuntos

51. El reparto de asuntos a los jueces dentro del tribunal del que formen parte es un asunto interno del Poder Judicial.
52. Debe establecerse un mecanismo transparente, regulado en ley u otras normas, para asignar los casos de manera objetiva, tales como sorteo, distribución automática atendiendo a un orden predeterminado, o planes de gestión previamente establecidos. En cualquier caso, los sistemas de asignación garantizarán que se evite todo tipo de manipulaciones.
53. Las partes conocerán la asignación del asunto antes del inicio de la audiencia o examen del caso.

X. Excusa o Recusación

54. El juez tiene la obligación de excusarse de participar en cualquier proceso en el que no pueda decidir el asunto en cuestión de forma imparcial o en el que pueda parecer a un observador razonable que el juez no es capaz de decidir el asunto imparcialmente.
55. Especialmente, el juez estará impedido de conocer asuntos en los que:
 - a) tenga realmente predisposición o prejuicios hacia una de las partes;
 - b) posea conocimientos personales sobre los hechos probatorios controvertidos relativos al proceso;

c) haya actuado previamente como abogado, testigo o perito en el asunto controvertido, y

d) el juez, o algún miembro de su familia¹, tenga un interés en el resultado del asunto.

56. Las abstenciones sin fundamento y las recusaciones infundadas aceptadas por el juez, deben ser sancionadas de conformidad con lo que disponga la ley.

XI. Admisibilidad de funciones accesorias y divulgación de intereses

57. El ejercicio de la función jurisdiccional es incompatible con otras actividades públicas o privadas, remuneradas o no, a excepción de aquellas admitidas por la ley o aquellas que conforme a ésta autorice el Poder Judicial, el consejo de la judicatura o el organismo independiente, según sea el caso.

58. Las obligaciones judiciales de un juez primarán sobre todas las demás actividades que, en su caso, sean admisibles conforme al numeral anterior.

59. Deben adoptarse las medidas administrativas que sean necesarias para prevenir irregularidades relacionadas con la legitimidad de los ingresos y de la situación patrimonial de los jueces. En caso de que ocurran tales irregularidades, el Poder Judicial, el consejo de la judicatura o el organismo independiente, según sea el caso, realizará las acciones tendientes a su investigación y sanción.

XII. Código o directrices de ética judicial

60. Se recomienda que el Poder Judicial desarrolle y adopte un código de ética como medio complementario para garantizar la responsabilidad de los jueces, tomando como base el Código Iberoamericano de Ética Judicial.

61. Resulta conveniente que el código de ética prevea las infracciones a los principios de conducta o ética judicial que se consideran inaceptables, incluyendo las conductas que deriven en el descrédito del Poder Judicial.

XIII. Paridad e igualdad de género

¹ Para estos efectos, la familia del juez incluye su cónyuge o pareja, hijos, hijas, yernos, nueras y cualquier otro pariente cercano o persona que sea compañero o empleado del juez y que viva en la unidad familiar del juez.

-
62. En relación con los nombramientos a todos los niveles del Poder Judicial deben llevarse a cabo acciones efectivas para la eliminación progresiva de la desigualdad entre mujeres y hombres. Debe evaluarse la estructura y composición del Poder Judicial con el fin de establecer medidas para alcanzar la paridad de género.
 63. Se promoverá que las experiencias y necesidades específicas de las mujeres sean tenidas en cuenta en los asuntos judiciales y en las condiciones de trabajo para aspirar a todos los cargos dentro de la administración de justicia.

XIV. Retiro y jubilación

64. Los jueces que alcancen la edad requerida por ley y hayan ejercido funciones durante un período determinado, tendrán derecho a jubilarse y a percibir una pensión.
65. La pensión deberá corresponder con el nivel de responsabilidad del juez, así como atender a su dedicación y empeño al servicio de la administración de justicia. Se procurará que la pensión tenga un nivel lo más próximo posible al de su último salario.
66. Cualquier cambio referente a las condiciones de jubilación no podrá tener efecto retroactivo en perjuicio del juez.

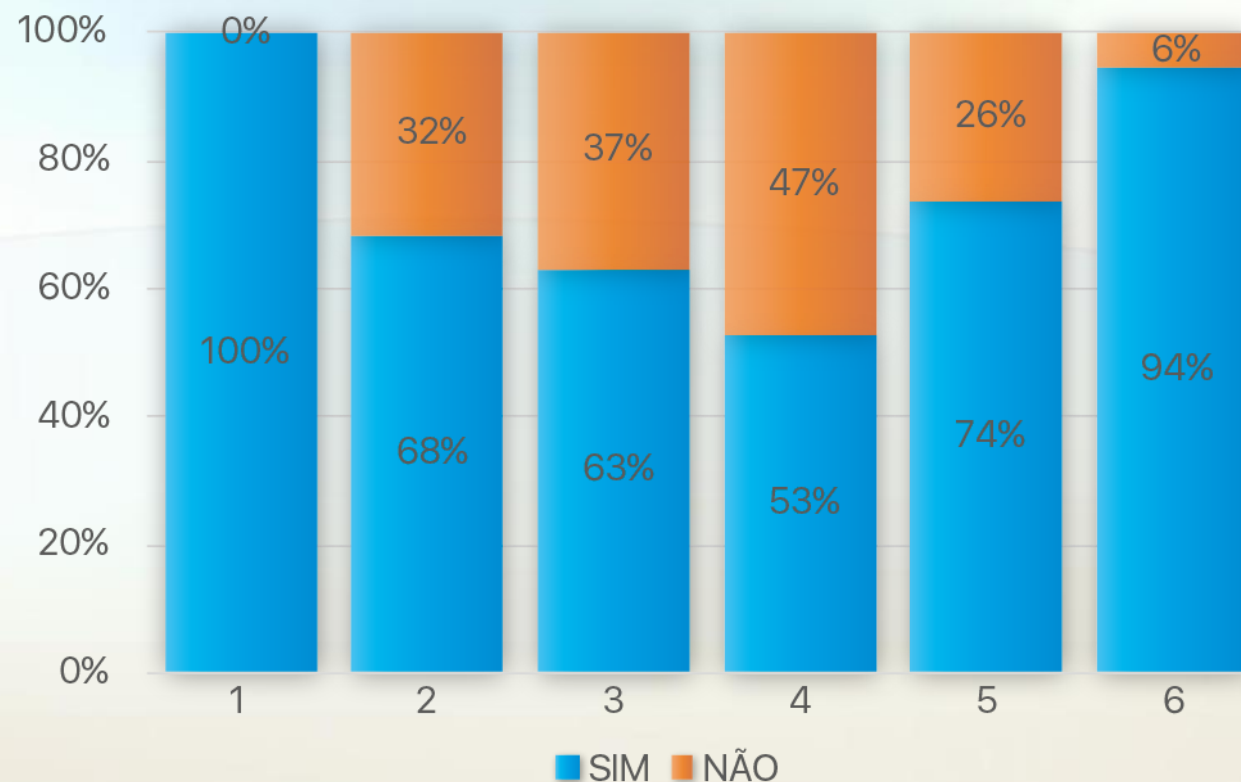
XV. Relaciones con los medios de comunicación

67. El Poder Judicial establecerá mecanismos de acceso en tiempo razonable a una información completa, comprensible, veraz y objetiva, con respeto a los datos personales y las demás condiciones que prevean las leyes.
68. Deberán implementarse políticas de comunicación que expliquen con claridad el contenido de la actividad judicial, y se proporcionará al público información suficiente para promover una percepción correcta de la administración de justicia.
69. Además de los informes que deban rendirse conforme a las leyes, se procurará que los órganos del Poder Judicial publiquen informes periódicos respecto a cómo han cumplido sus funciones, sin poner en riesgo la independencia de la toma de decisiones de los jueces.
70. En su relación con los medios de comunicación, los órganos del Poder Judicial deben darles un trato equitativo, sin establecer distinciones por el tipo de medio de comunicación, orientación editorial u otras.

71. Deberán establecerse portales de Internet accesibles y gratuitos con la información relevante del Poder Judicial, que incluirá, cuando menos, las resoluciones judiciales de interés general. Asimismo, se desarrollarán estrategias relativas al uso de redes sociales para comunicar información concerniente al sistema judicial y a las resoluciones judiciales.
72. En el marco de las leyes aplicables y la disponibilidad de recursos presupuestarios, se fomentará la difusión en audio y video de las audiencias judiciales.

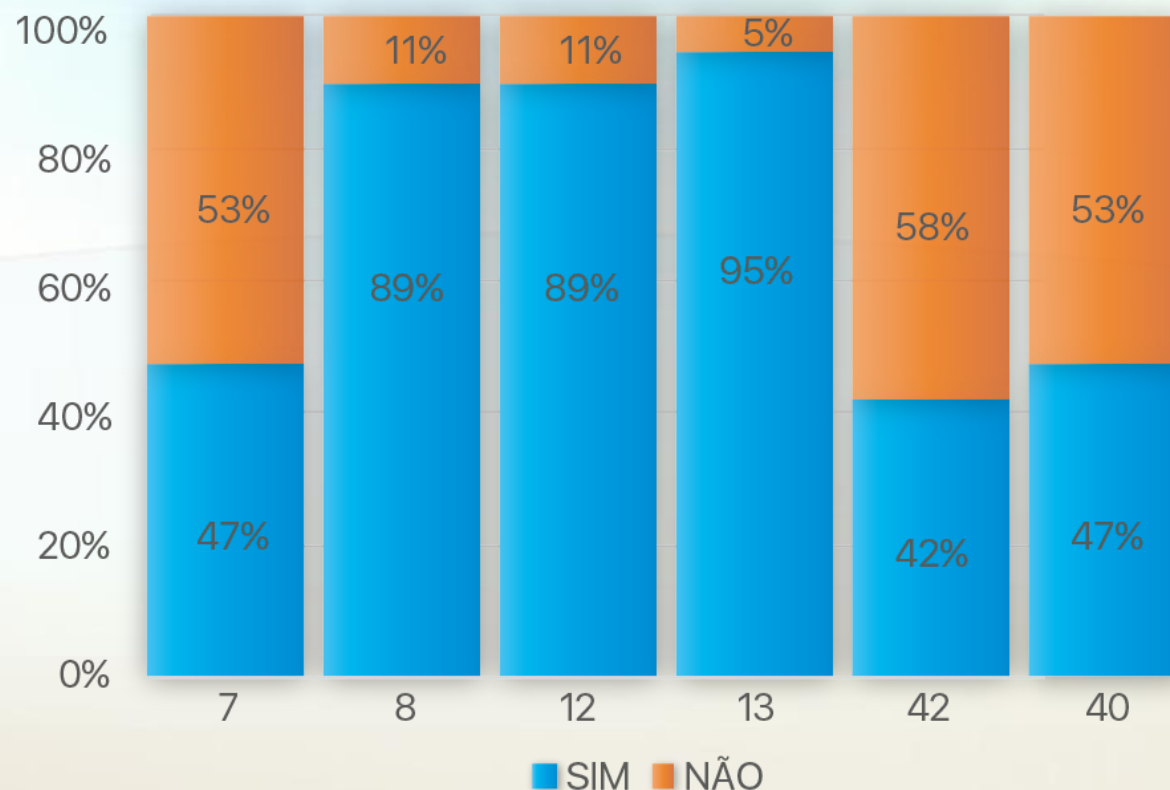
Diagnóstico do sistema de Integridade Judicial nos Países Iberoamericanos

Independência do Poder Judiciário



- 1) Existem normas que garantam a independência do Poder Judiciário e seu alcance?
- 2) Existem órgãos internos que supervisionam a independência do Judiciário?
- 3) Existem mecanismos e procedimentos que avisem sobre ameaças a independência do órgão judicial?
- 4) Concede-se aos órgãos do Poder Judiciário um orçamento suficiente e razoável que permita o efetivo exercício de suas funções?
- 5) O Poder Judiciário planeja seu orçamento de maneira independente?
- 6) O Poder Judiciário goza de autonomia administrativa?

Atuação dos Juizes no Poder Judiciário e na Sociedade



7) Há um número adequado de juizes para resolver as causas, de acordo com a taxa de litigiosidade?

8) Existe proibição de ativismo político para os juizes?

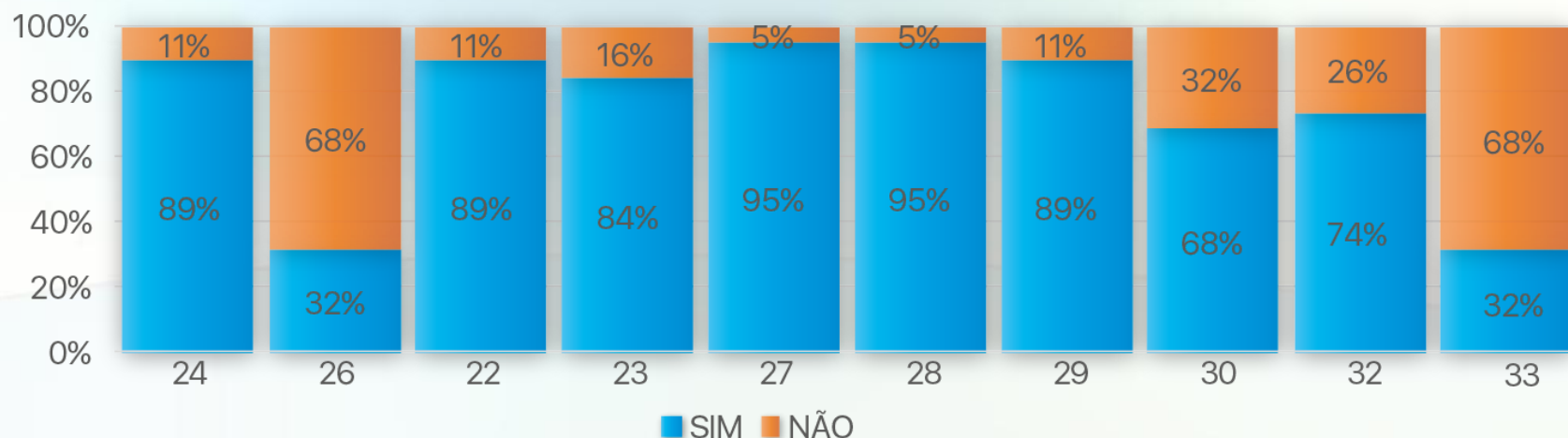
12) Há foro para os juizes e juizas?

13) É garantido o direito ao exercício de associação independente e representativa dos juizes?

42) Está autorizada em seu país a sindicalização de juizes e magistrados? (Não devem ser consideradas as associações de juizes)

40) Está regulamentado em seu país o tempo que os juizes têm destinado à docência?

Carreira e Formação dos Juízes



24) Existem concursos públicos, transparentes e objetivos, para a seleção de juízas e juízes no nível inicial da carreira judicial?

26) Os antecedentes curriculares dos aspirantes a cargos públicos do Judiciário são publicados?

22) A carreira judicial é reconhecida e garantida?

23) É requisito, para as juízas e os juízes, receber uma formação inicial de acordo com o cargo que desempenharão?

27) Existe um conjunto de normas que estabeleça os requisitos e procedimentos para a promoção, movimentação e cessão dos integrantes dos órgãos judiciais, em que eles sejam escutados?

28) Existem normas que regulamentam a estabilidade dos operadores de justiça diante de destituições, movimentações, suspensões e jubilações arbitrárias?

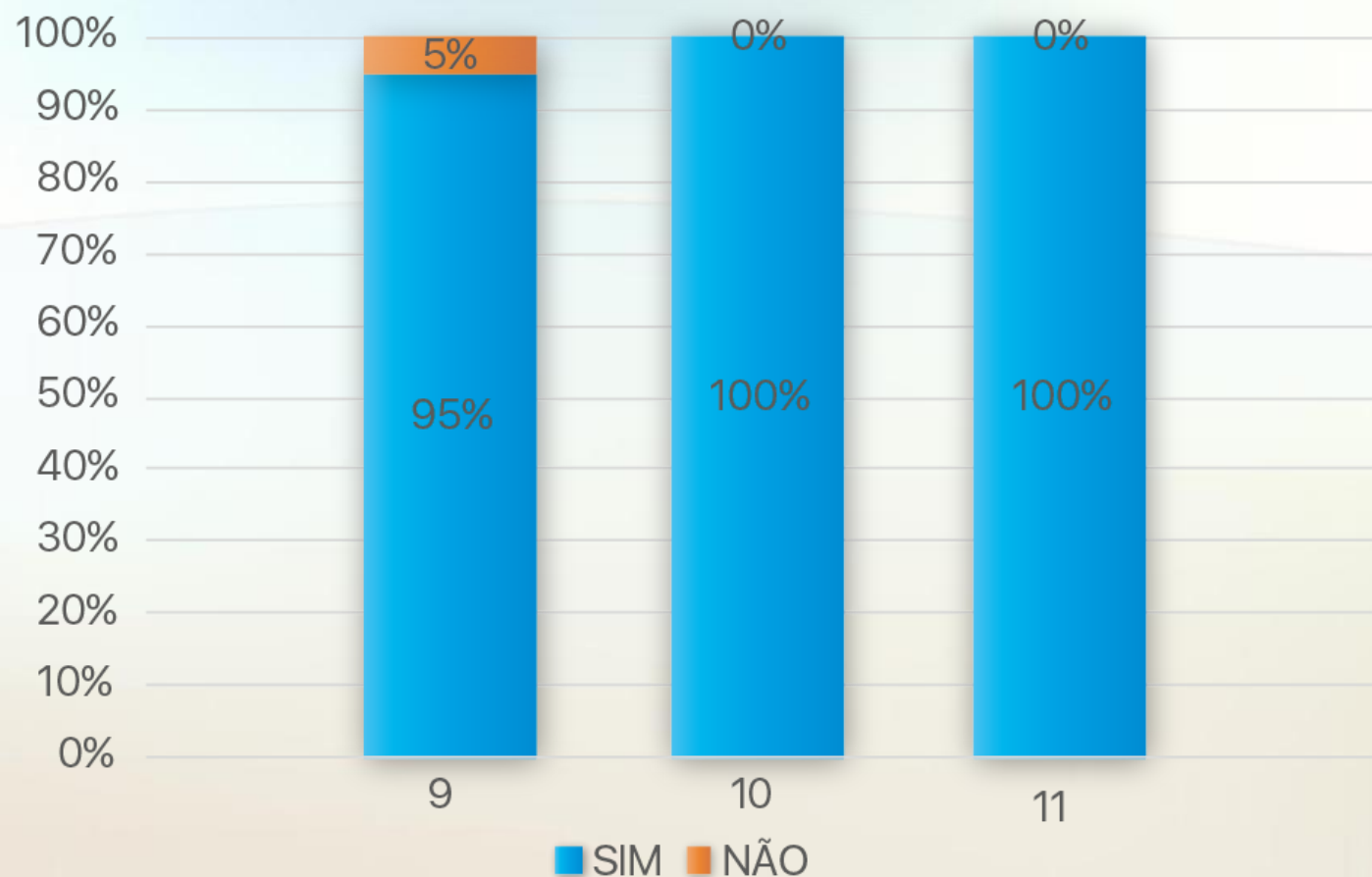
29) Existem normas que estabeleçam mecanismos de revisão ou reclamação sobre as decisões de promoção, movimentação e cessão dos integrantes da função judicial?

30) É divulgada periodicamente informação sobre os mecanismos e disposições de seleção, promoção, movimentação e cessão dos integrantes do Poder Judiciário?

32) A escala salarial vigente estabelecida para juízas e juízes guarda adequada relação com os cargos estatais de hierarquia e responsabilidade semelhantes?

33) Existem mecanismos de ajuste salarial dos integrantes dos órgãos judiciais com relação à inflação?

Função Judicial e Independência do Poder Judiciário

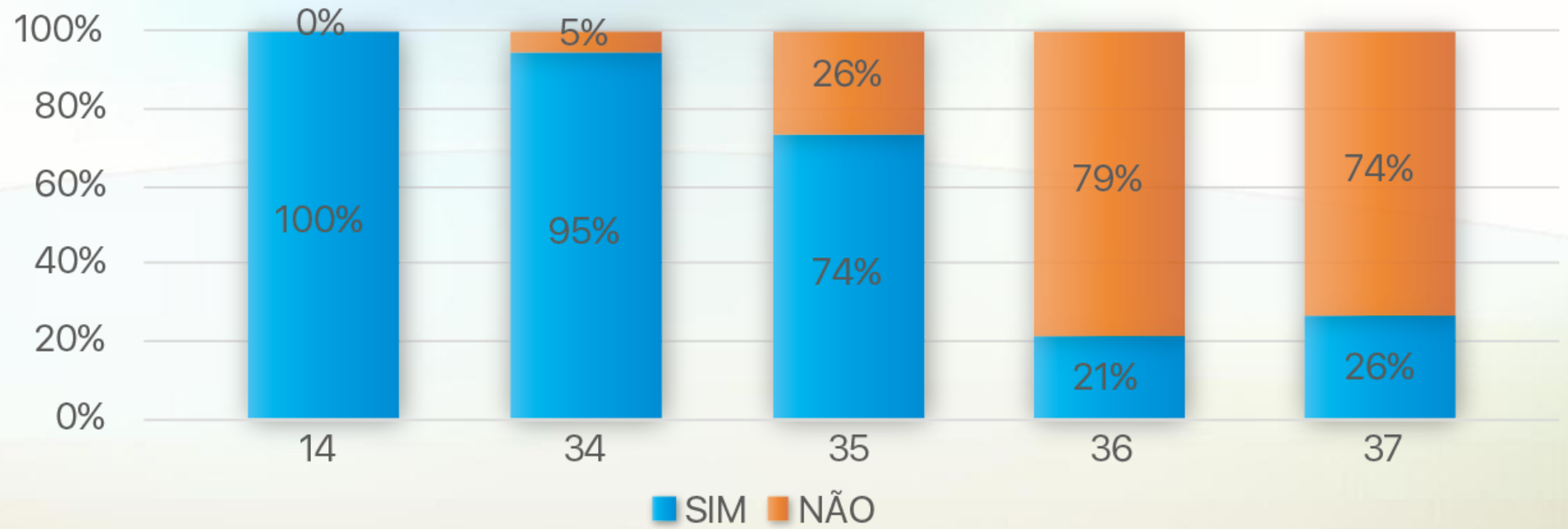


9) As funções de controle judicial são exercidas de maneira independente?

10) As funções de avaliação de desempenho são exercidas de maneira independente?

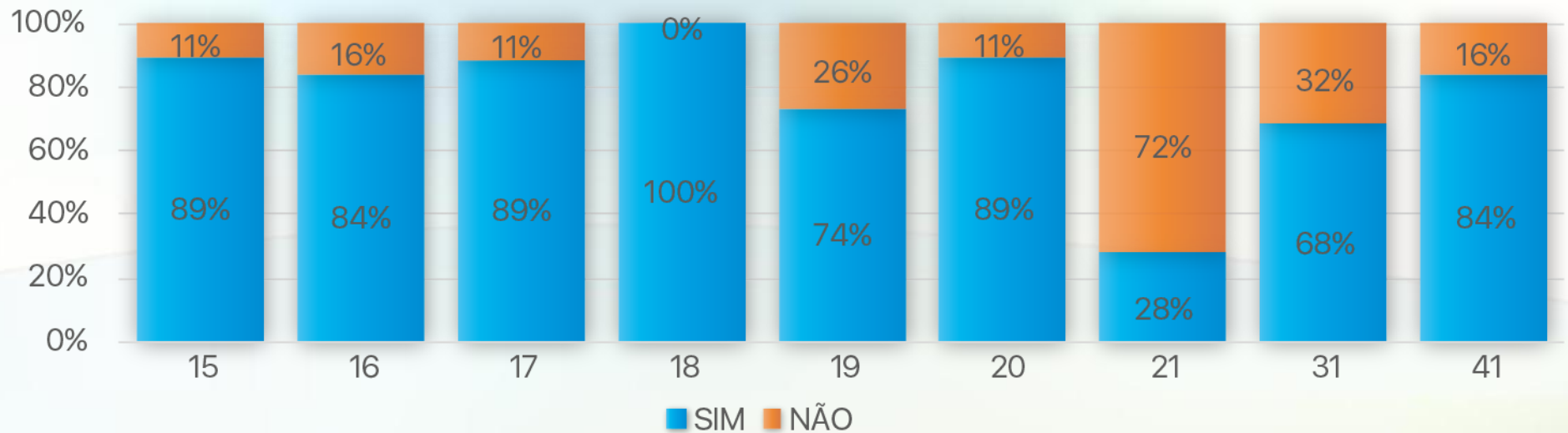
11) As funções de controle disciplinar são exercidas de maneira independente?

Procedimento Disciplinar



- 34) Existe um mecanismo integral que regule de maneira objetiva os procedimentos disciplinares?
- 35) Os resultados dos processos disciplinares são de acesso público?
- 36) Existe como motivo de suspeição ou impedimento a objeção de consciência?
- 37) Existe um registro público dos impedimentos e suspeições?

Ações contra corrupção



15) Existe um mecanismo de controle para evitar atos de corrupção?

16) Existe um mecanismo integral que regule os procedimentos de denúncias de supostos atos de corrupção?

17) Existem diversos meios para receber denúncias de supostos atos de corrupção que integrem grupos de atenção prioritária e zonas rurais?

18) São investigadas as denúncias de supostos atos de corrupção?

19) Existe um prazo determinado para resolver as reclamações disciplinares contra juízes e magistrados?

20) Os órgãos judiciais possuem um Código de Ética que determine as normas ou padrões de comportamentos ético e profissional?

21) Existem órgãos independentes e externos que vigiem o cumprimento do Código de Ética por parte dos órgãos judiciais?

31) As instituições que exercem a função judicial possuem um Manual de Descrição, Valoração e Classificação dos cargos e funções?

41) Em seu país, são realizadas auditorias da gestão jurisdicional?

Obrigado

Conselho Nacional de Justiça

Secretaria Especial de Programas,
Pesquisas e Gestão Estratégica

ESTATUTO DE LA RED

Estatuto de la Red Iberoamericana de Integridad Judicial

Preámbulo

La Cumbre Judicial Iberoamericana,

Consciente de la necesidad de promover e incentivar la reflexión y el debate sobre las conductas de los magistrados(as), y los jueces(zas), sobre los valores esenciales consagrados en los principios de Bangalore (2001); el Código Iberoamericano de Ética Judicial (2006) y en los Códigos de Ética de los países miembros de la Cumbre.

Teniendo en cuenta que el artículo 11 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción exalta el rol crucial que el Poder Judicial cumple en el combate contra la corrupción y reconoce que para el cumplimiento de ese rol debe actuar con integridad.

Con el propósito de aprovechar las experiencias y especialización de jueces(zas), magistrados(as), funcionarios(as), asociaciones judiciales y otros actores involucrados en el sistema de justicia; sin perjuicio a la independencia judicial y respetando la legislación interna de cada país.

Aprueba el siguiente Estatuto;

Artículo 1

Definición de la misión

La **Red Iberoamericana de Integridad Judicial** (en adelante "**la Red**"), es una plataforma para prestar asistencia a las autoridades judiciales en el fortalecimiento de la integridad judicial y la prevención de la corrupción en el Poder Judicial.

La **Red** promoverá actividades de aprendizaje y apoyo entre magistrados(as), jueces(zas), y otros actores del sistema de justicia de cada país; facilitará el acceso a herramientas y recursos pertinentes sobre diversos asuntos relacionados con la integridad judicial; y apoyará el desarrollo y la aplicación efectiva de los principios de conducta judicial, el Código Iberoamericano de Ética Judicial y la prevención de la corrupción en el seno del Poder Judicial, sin perjuicio de las funciones de la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial.

A través de la **Red**, se desarrollarán y fortalecerán directrices y materiales técnicos sobre la integridad judicial y la lucha contra la corrupción. Asimismo, se proporcionará asistencia técnica al Poder Judicial en la aplicación de estrategias, medidas y sistemas.

Corresponde a la Red fortalecer la integridad, la transparencia y los mecanismos de rendición de cuentas del sistema de justicia de cada país.

Artículo 2

Objetivos

Los objetivos de la Red son:

- (1) Promover oportunidades de relación en red para los magistrados(as), jueces(zas) y otros actores involucrados en la administración justicia, oportunidades de diálogo virtual y personal, con miras a expandir la red y desarrollar el intercambio de conocimientos y el apoyo mutuo en el fortalecimiento de la integridad judicial y en la prevención de la corrupción; facilitando el acceso a materiales, herramientas y recursos;
- (2) ayudar a identificar lagunas en las normas internacionales y apoyar el desarrollo de nuevas herramientas para resolverlas;
- (3) facilitar la identificación de las necesidades de apoyo técnico en la materia en materia de integridad judicial y facilitar su prestación, incluida la garantía asistencia y oportunidades de aprendizaje.

Artículo 3

Integrantes

La Red estará integrada por los magistrados(as), jueces(zas) de los 23 países de Iberoamérica, y un representante de la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial.

Artículo 4

Participantes

La **Red** está abierta a:

- (1) Jueces(zas), magistrados(as), integrantes de consejos judiciales y funcionarios(as) judiciales;
- (3) Asociaciones judiciales;
- (3) Otros actores involucrados en el sistema de justicia;
- (4) Organizaciones internacionales pertinentes.

Artículo 5

Organización del trabajo

La gestión de la Red corresponde a la Secretaría, asistida por un Consejo Consultivo.

La **Red** establecerá sus prioridades mediante consultas entre sus integrantes, que podrán resolverse en las reuniones de la Red, en su sitio web y por otras formas de comunicación efectivas, sin perjuicio de recibir sugerencias de otras organizaciones vinculadas a la materia.

La **Red** organizará reuniones periódicas para el intercambio de buenas prácticas, el desarrollo y difusión de conocimientos, sujeto a la disponibilidad de recursos.

Artículo 6

Secretaría

La Secretaría será ejercida por un país electo por mayoría, entre los 23 países integrantes y tendrá una duración de 2 años, renovable.

La elección del país que ejerza la Secretaría se realizará con 90 días de anticipación al término del mandato de la Secretaría en ejercicio. La votación será electrónica o cualquier medio digital análogo que resulte igualmente efectivo. La Secretaría se encargará de promover los procedimientos para la designación del Consejo Consultivo en un plazo de 60 días a partir de la toma de posesión.

Corresponderá a la Secretaría crear y mantener el sitio electrónico de la Red; divulgar la información y documentación de interés; ejercer funciones de apoyo técnico-jurídico y administrativo de la Red; identificar y proponer temas de interés para la Red; e informar de sus actividades a la Cumbre y al Consejo Consultivo.

La Secretaría informará sobre las consultas recibidas, según corresponda, a la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial o al Consejo Consultivo.

Artículo 7

Consejo Consultivo

La **Red** establecerá un Consejo Consultivo para ayudar a identificar los desafíos prioritarios y las cuestiones emergentes en materia de integridad judicial y actividades conexas, con el fin de contribuir a desarrollar y aplicar medidas efectivas para abordarlos.

El Consejo Consultivo estará constituido por un(a) representante de cada país, magistrado(a) de las Cortes y Tribunales Superiores o Supremas de Justicia o Consejos de la Magistratura o Judicatura, designado por cada país miembro, y tendrá una duración de 2 años, renovables. Asimismo, participará en el Consejo Consultivo un(a) representante de la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial.

El Consejo Consultivo se reunirá al menos una vez al año. Puede optar por celebrar sus reuniones de manera presencial o virtual.



[Grupo 2.- Retos para la Administración de Justicia. Asignación de presupuestos y mecanismos de protección social]

23 de julio de 2019



Grupo 2.- Retos para la Administración de Justicia. Asignación de presupuestos y mecanismos de protección social

Países Coordinadores¹: España, Guatemala y Paraguay
Integrantes del grupo²: Portugal, Argentina, Venezuela, Honduras, Colombia, El Salvador, Puerto Rico

Países que han colaborado: Andorra, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Costa Rica, Cuba, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

TEXTO CON LAS PROPUESTAS DE CONCLUSIONES VALIDADAS DEL PRODUCTO:

“Dos pilares esenciales para el fortalecimiento de la independencia judicial de los Poderes Judiciales iberoamericanos: 1. Una asignación presupuestaria constitucionalmente garantizada y suficiente; 2. Bases para el establecimiento de un código de protección social del juez y de la jueza”

¹ Silvia Patricia Valdés Quezada (Guatemala)
Alma Méndez de Buongermini (Paraguay)
Juan Martínez Moya (España)

² Gloria Álvarez (El Salvador); María Petrona Chávez (El Salvador); Marina de Jesús Marengo de Torrento (El Salvador); Claudia Levín (Argentina); José Mauricio Cuestas Gómez (Colombia) Arcadio Delgado Rosales (Venezuela); Miryam Peña (Paraguay); Alma Méndez de Buongermini (Paraguay); Silvia Patricia Valdés Quezada (Guatemala); Martha María Valdés Rodas (Guatemala); Narciso Rodrigues (Portugal); Carla Mendonça (Portugal); Sigfrido Steidel Figueroa (Puerto Rico) ; Juan Martínez Moya (España); Por la Comisión de Género: Zaira Girón Anadón (Puerto Rico)



TEXTO CON LAS PROPUESTAS DE CONCLUSIONES VALIDADAS DEL PRODUCTO:

“Dos pilares esenciales para el fortalecimiento de la independencia judicial de los Poderes Judiciales iberoamericanos: 1. Una asignación presupuestaria constitucionalmente garantizada y suficiente; 2. Bases para el establecimiento de un código de protección social del juez y de la jueza”

En la construcción del Estado constitucional de Derecho como superación del Estado liberal de Derecho, se ha producido un proceso de internacionalización de los derechos humanos que ha cristalizado, en el ámbito universal y en los ámbitos regionales europeo y americano, en una serie de instrumentos internacionales donde se contempla expresamente como otro derecho humano el de todas las personas a la independencia judicial pues sin esta no hay un juicio justo y, por ende, no hay un auténtico Estado de Derecho. La evolución de esta independencia judicial ha determinado que se incluyan en el estatuto judicial temas relativos tanto a la asignación presupuestaria garantizada y suficiente como a los derechos profesionales y condiciones de servicio que en la concepción tradicional de la independencia judicial resultaban desconocidas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece, en su artículo 10, que “toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”.



Asimismo se reconoce el derecho a la independencia judicial en el artículo 14 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, artículo 37.d de la Convención sobre los Derechos del Niño, artículo 18 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias y artículo 11.3 de la Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas. Bajo el amparo del artículo 10 de la DUDH, se han adoptado los principios básicos relativos a la Independencia de la Judicatura y, posteriormente, confirmados en las Resoluciones 40/32 de 29.11.1985 y 40/146, de 13 .12.1985, de la Asamblea General.

Paralelamente tanto en el ámbito europeo como en el americano se regulan de forma específica la independencia judicial. Tal y como indica el Código Iberoamericano de ética judicial cabe recordar que en el Estado de Derecho al juez se le exige que se esfuerce por encontrar la solución justa y conforme al Derecho para el caso jurídico que está bajo su competencia, y que ese poder e imperium que ejerce procede de la misma sociedad que, a través de los mecanismos constitucionales establecidos, lo escoge para tan trascendente y necesaria función social, con base en haber acreditado ciertas idoneidades específicas. El poder que se confiere a cada juez trae consigo determinadas exigencias que serían inapropiadas para el ciudadano común que ejerce poderes privados; la aceptación de la función judicial lleva consigo beneficios y ventajas, pero también cargas y desventajas. Desde esa perspectiva de una sociedad mandante se comprende que el juez no sólo debe preocuparse por “ser”, según la dignidad propia del poder conferido, sino también por “parecer”, de manera de no suscitar legítimas dudas en la sociedad acerca del modo en que se cumple el servicio judicial. El Derecho ha de orientarse al bien o al interés general, pero en el ámbito de la función judicial adquieren una especial importancia ciertos bienes e intereses de los justiciables, de los abogados y de los demás auxiliares y servidores de la justicia, que



necesariamente han de tenerse en consideración. La ética judicial debe proponerse y aplicarse desde una lógica ponderativa que busca un punto razonable de equilibrio entre unos y otros valores: si se quiere, entre los valores del juez en cuanto ciudadano y en cuanto titular de un poder, cuyo ejercicio repercute en los bienes e intereses de individuos concretos y en la sociedad en general.

Precisamente por ello y atendiendo al carácter retributivo, en el Estatuto del Juez Iberoamericano, aprobado en la VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, se apuesta claramente por el entendimiento amplio de la independencia judicial, como así lo demuestra en especial la existencia de un apartado particular relativo a “retribución, seguridad social y medios materiales”.

Es por ello que se hace necesario que los poderes públicos regulen una asignación presupuestaria constitucionalmente garantizada y suficiente. Y es que tal y como indica el prólogo del Estatuto del Juez Iberoamericano para el mejor desarrollo de la función jurisdiccional, y junto a las disposiciones constitucionales y legales de cada uno de los Estados que componen la comunidad iberoamericana, es necesario que los jueces, independientemente de su orden jerárquico, dispongan de un instrumento que condense, lo más precisamente posible, los derechos económicos y laborales, deberes, condiciones y requisitos que han de acompañarlos y orientarlos en el ejercicio de sus delicadas tareas.



En este sentido la declaración de principios que se ha alcanzado es la siguiente:

A).- UNA ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA CONSTITUCIONALMENTE GARANTIZADA Y SUFICIENTE

1. La asignación presupuestaria del poder judicial debe estar garantizada en textos de máximo rango, preferiblemente de carácter constitucional.
2. Si bien no existe un criterio uniforme respecto a qué instituciones están integradas en el ámbito del poder judicial desde el punto de vista presupuestario, es aconsejable que exista previsión normativa que permita la identificación clara de tales instituciones.
3. Es recomendable que se establezcan fórmulas que garanticen la suficiencia presupuestaria para cubrir las necesidades de las competencias atribuidas al Poder Judicial.
4. Los poderes judiciales pueden tener otras fuentes de ingreso distintas al presupuesto siempre y cuando estén reguladas normativamente y con transparencia.
5. Es una obligación de ineludible cumplimiento por parte del poder judicial, mantener registros actualizados de información presupuestaria que ofrezcan datos sobre el comportamiento de la ejecución financiera.
6. La rendición de cuentas en la ejecución del presupuesto es una obligación del poder judicial. Resulta conveniente articular mecanismos de control interno y externo que garanticen la correcta ejecución presupuestaria.
7. Es recomendable que se establezcan canales de información y accesibilidad pública que garanticen la transparencia en la ejecución presupuestaria.



8. Es un deber de los jueces y de las juezas reclamar de los poderes públicos competentes las condiciones objetivas de trabajo adecuadas para el ejercicio independiente y eficaz de sus funciones y el consiguiente suministro de medios personales y materiales.

B).- BASES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN CÓDIGO DE PROTECCIÓN SOCIAL DEL JUEZ Y DE LA JUEZA.

- 1. Constituye un factor inherente a la independencia judicial que los jueces/zas deban percibir un nivel de retribuciones en consonancia con la importancia de las funciones que ejercen. A tal efecto, para hacer efectivo el mandato del artículo 32 del Estatuto del Juez Iberoamericano que establece que “Los jueces deben recibir una remuneración suficiente, irreductible y acorde con la importancia de la función que desempeñan y con las exigencias y responsabilidades que conlleva”, los países deben garantizar la retribución de los jueces/zas en normativa de máximo rango, preferiblemente constitucional.**
- 2. Debe garantizarse por parte de todos los poderes judiciales la aplicación efectiva de las normas que regulan los derechos del juez/za al descanso y permisos.**
- 3. Los poderes judiciales deben adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los jueces/zas.**
- 4. Los poderes judiciales deben garantizar la efectiva aplicación de la normativa de protección de la maternidad, paternidad, cuidado de menores y familiares dependientes.**
- 5. Para hacer efectivo el mandato contenido en el art 33 párrafo primero del Estatuto del Juez Iberoamericano que dispone que “El Estado debe ofrecer a los jueces su acceso a un sistema de**



seguridad social, garantizando que recibirán, al concluir sus años de servicio por jubilación, enfermedad u otras contingencias legalmente previstas o en caso de daños personales, familiares o patrimoniales derivados del ejercicio del cargo, una pensión digna o una indemnización adecuada”, resulta indispensable: a) Que la pensión de jubilación de los jueces/zas deba estar regulada en una norma de rango superior, preferiblemente constitucional; b) que se garantice que la jubilación de los jueces/zas tenga una retribución en la cuantía acorde con la dignidad de las funciones que se han desempeñado, ha de ser suficiente y adecuada; c) que asimismo se garantice un sistema de jubilación voluntaria; d) que las decisiones sobre jubilación de los jueces estén sujetas a un procedimiento que garantice la imparcialidad de sus decisiones. Y e) que tales las decisiones sobre jubilación puedan ser objeto de control jurisdiccional.

6. La legislación debe proteger las situaciones de incapacidad temporal para la actividad profesional por causa de enfermedad. Debe garantizarse la retribución completa en dichas situaciones.
7. Es recomendable que se establezcan canales de información y accesibilidad pública que garanticen la transparencia en la ejecución presupuestaria.
8. Los poderes judiciales deben velar por la seguridad y salud de los jueces/zas estableciendo medidas de prevención de riesgos profesionales derivados del desempeño de la función jurisdiccional.



**Primera parte.- Una asignación presupuestaria
constitucionalmente garantizada y suficiente**

1. La asignación presupuestaria del poder judicial debe estar garantizada en textos de máximo rango, preferiblemente de carácter constitucional.

COMENTARIO: Con excepción de Puerto Rico, Portugal y Argentina que sólo lo regulan por ley, el resto de los países analizados regulan el presupuesto del sistema judicial de su país a través de la CONSTITUCIÓN y, posteriormente, lo desarrollan a través de textos legislativos y reglamentos.

2. Si bien no existe un criterio uniforme respecto a qué instituciones están integradas en el ámbito del poder judicial desde el punto de vista presupuestario, es aconsejable que exista previsión normativa que permita la identificación clara de tales instituciones.

COMENTARIO: Las instituciones que desde el punto de vista presupuestario conforman el Poder Judicial son diferentes en cada uno de los países encuestados. Así vamos a ver las respuestas de forma individualizada.

- **República Dominicana:** El poder Judicial dominicano está compuesto por la Suprema Corte de Justicia y todos los tribunales de diferentes grados y materias, en la parte jurisdiccional; por el



[Grupo 2.- Retos para la Administración de
Justicia. Asignación de presupuestos y mecanismos de
protección social]

23 de julio de 2019

Consejo del Poder Judicial y sus dependencias, en la parte administrativa; así como también por la Escuela Nacional de la Judicatura, órgano adscrito al Poder Judicial.

- **Chile:** Desde el punto de vista presupuestario, el Poder Judicial está compuesto por 629 unidades que corresponden a un conjunto de tribunales, unidades de apoyo y la Corporación Administrativa del Poder Judicial.
- **Ecuador:** las instituciones que conforman el Poder Judicial desde el punto de vista presupuestario son tres, el Consejo de la Judicatura, la Fiscalía y la Defensoría.
- **Venezuela:** El Tribunal Supremo y los Tribunales de instancia de las competencias ordinarias y especiales.
- **Puerto Rico:** El Tribunal Supremo, el Tribunal de Apelaciones, Tribunal de Primera Instancia, Oficina de Administración de los Tribunales y otras dependencias administrativas.
- **Portugal:** El poder judicial, en los términos de la constitución, está compuesto por los tribunales. El Consejo Superior de la Magistratura es el responsable del procesamiento de los salarios de los jueces. Sin embargo, la negociación del presupuesto no es hecha directamente por el CSM, sino a través del Ministerio de Justicia. El responsable del presupuesto relativo a otros gastos relacionados con el funcionamiento de los tribunales (salarios de los funcionarios, instalaciones, equipos, etc.) es el Ministerio de Justicia.
- **Argentina:** La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el Consejo de la Magistratura.
- **Costa Rica:** El Poder Judicial está compuesto por las siguientes dependencias, divididas en programas:
 - Programa 926: Dirección y Administración
 - Programa 927: Servicio jurisdiccional
 - Programa 928: Organismo de Investigación Judicial
 - Programa 929: Ministerio Público
 - Programa 930: Defensa Pública
 - Programa 950: Atención y Protección de Víctimas
- **Paraguay:** Corte Suprema de Justicia, Justicia Electoral, Ministerio Público, Consejo de la Magistratura, Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, Ministerio de la Defensa Pública y Sindicatura General de Quiebras.
- **Colombia:** Consejo Superior de la Judicatura, Corte Suprema de Justicia, Consejo de Estado, Corte Constitucional, Tribunales y Juzgados.



- **Guatemala:** Organismo Judicial, Corte Suprema de Justicia y Consejo de la Carrera Judicial. Asimismo a la Corte de Constitucionalidad que es un órgano de control político, la Constitución Política de la República de Guatemala, le asigna un porcentaje del presupuesto del Organismo Judicial.
- **México:** El ejercicio del Poder Judicial de la Federación en términos del artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se deposita en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales colegiados y unitarios de circuito y en Juzgados de Distrito. La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.
- **Uruguay:** En la elaboración del presupuesto del Poder Judicial, intervienen éste y el Poder Legislativo.
- **España:** El CGPJ aprueba anualmente su presupuesto, como órgano constitucional que es. No obstante, para el ejercicio del control de legalidad en la ejecución de dicho presupuesto se contempla el ejercicio de la función interventora en la modalidad de fiscalización previa.
- **Panamá:** Órgano Judicial y Ministerio Público.
- **El Salvador:** La Corte Suprema de Justicia, Cámaras de Segunda Instancia, Tribunales que establezcan las leyes secundarias y el Instituto de Medicina Legal.

3. Es recomendable que se establezcan fórmulas que garanticen la suficiencia presupuestaria para cubrir las necesidades de las competencias atribuidas al Poder Judicial.

COMENTARIO: De los 16 países analizados, hay que diferenciar dos bloques distintos. Por un lado, 5 de los países encuestados: Uruguay, México, Colombia, Ecuador y Chile han contestado que en su legislación vigente no existe ningún porcentaje definido para la asignación del presupuesto del Poder Judicial.

Y, por otro lado, el resto de los países analizados que, por el contrario, sí que han ofrecido una respuesta positiva a esta pregunta. Así hay que destacar:



- **El Salvador:** Asigna al funcionamiento del poder judicial un porcentaje que no debe ser inferior al 6%. Este porcentaje se calcula sobre la base de los ingresos corrientes del presupuesto del Estado y no incluye la asignación del presupuesto al Consejo Nacional de la Judicatura.
- **Panamá:** Asigna al funcionamiento del poder judicial un porcentaje del 2% de los ingresos corrientes y dicho porcentaje no incluye tampoco la asignación del presupuesto al Consejo Nacional de la Judicatura.
- **España:** Asigna al funcionamiento del poder judicial un porcentaje en los últimos Presupuestos Generales del Estado de un 0,020%. No existe una base como tal para calcular dicho porcentaje toda vez que el mismo varía cada año al estar sujeto su elaboración y ejecución a la legislación presupuestaria general. Igualmente dentro de ese porcentaje tampoco se incluye la asignación del presupuesto al Consejo Nacional de la Judicatura.
- **Guatemala:** Según el artículo 213 de la Constitución guatemalteca el porcentaje que se asigna al funcionamiento del poder judicial no puede ser inferior al 2%. Y dicho porcentaje se calcula sobre la base del Presupuesto de los ingresos ordinarios de los Estados. A diferencia del resto, Guatemala sí que incluye en este porcentaje la asignación del presupuesto al Consejo Nacional de la Judicatura, por ejemplo, para el ejercicio fiscal 2019 se le otorgó un 5% del presupuesto total del organismo judicial.
- **Paraguay:** En el Presupuesto General de la Nación se le asigna al Poder Judicial una cantidad que no puede ser inferior al 3% del presupuesto de la Administración Central. La base para calcular este porcentaje es el Ingreso estimado por la Administración Central, excluyendo el crédito externo y las donaciones. E igualmente en este porcentaje también se incluye la asignación del presupuesto al Consejo Nacional de la Judicatura.
- **Argentina:** Asigna al funcionamiento del poder judicial un porcentaje del 3,5% y se calcula a través de los Ingresos tributarios y no tributarios de la Administración Central del Gobierno Nacional. En dicho porcentaje también se incluye la asignación del presupuesto al Consejo Nacional de la Judicatura con un porcentaje del 2,93%.
- **Venezuela:** Asigna al funcionamiento del poder judicial un porcentaje no inferior al 2% según el artículo 254 de su Constitución. Dicho porcentaje se calcula a través del presupuesto ordinario nacional y como no existe un Consejo Nacional de la Judicatura, lógicamente, dicho porcentaje tampoco contempla asignación alguna.



- **Costa Rica:** El artículo 177 de su Constitución establece que el porcentaje asignado al funcionamiento del poder judicial no puede ser inferior al 6% de los ingresos ordinarios estimados para el ejercicio presupuestario. Igualmente en dicho porcentaje se incluye la asignación del presupuesto al Consejo Nacional de la Judicatura con un porcentaje igual al 6%.
- **República Dominicana:** Asigna al funcionamiento del poder judicial un porcentaje del 2,66% del PIB del Estado. Este porcentaje incluye la asignación del presupuesto del Consejo del Poder Judicial, como órgano de administración, y de la Escuela Nacional de la Judicatura, órgano adscrito del Poder Judicial.
- **Portugal:** Una vez que el poder judicial es el que tiene mayor conocimiento de las necesidades de los tribunales, sería aconsejable que éste discutiera directamente el presupuesto de los tribunales con el Parlamento en la preparación del presupuesto del Estado. De igual modo, a nivel de ejecución presupuestaria sería conveniente tener el mismo trato que los demás órganos de soberanía, en materia de cautivas, autorización de descativación y adquisiciones de bienes y servicios.
- **Puerto Rico:** Asigna al funcionamiento del poder judicial un porcentaje del 4% del total de las rentas anuales. Se calcula teniendo en cuenta las rentas anuales ingresadas al Fondo General del Tesoro de Puerto Rico en los dos años fiscales anteriores al año corriente. No obstante, actualmente dada la situación de emergencia fiscal que atraviesa el país, el porcentaje y su cálculo se han dejado en suspenso por ley.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que en Puerto Rico no existe Consejo Nacional de la Judicatura. Es por ello que las funciones administrativas se ejercen desde la Oficina de la Administración de los Tribunales, cuyo presupuesto también proviene del presupuesto asignado al Poder Judicial. Y es, precisamente, el poder judicial el que define la partida destinada a gastos administrativos.



4. Los poderes judiciales pueden tener otras fuentes de ingreso distintas al presupuesto siempre y cuando estén reguladas normativamente y con transparencia.

COMENTARIO: De este modo destacan, por un lado, República Dominicana, Costa Rica, Puerto Rico, Argentina, Guatemala, Chile, Ecuador y Colombia en donde el poder judicial sí que cuenta con otros mecanismos de captación de recursos financieros distintos de la asignación presupuestaria de su país.

Y, por otro lado, se encuentran el resto de países analizados (México, Uruguay, Portugal, El Salvador, Panamá, España, Paraguay y Venezuela) que única y exclusivamente se financian con la asignación presupuestaria de sus respectivos países.

5. Es una obligación de ineludible cumplimiento por parte del poder judicial, mantener registros actualizados de información presupuestaria que ofrezcan datos sobre el comportamiento de la ejecución financiera.

COMENTARIO: En todos los países existen registros de información presupuestaria que permiten tener datos sobre el comportamiento de la ejecución financiera del poder judicial. Por ejemplo, en Colombia existe el Fondo de Modernización que se creó en virtud de la ley 1743 de diciembre de 2014 y el Fondo de Financiación del sector de Justicia regulado en las leyes 55 de 1985 y 6 de 1992).

6. La rendición de cuentas en la ejecución del presupuesto es una obligación del poder judicial. Resulta conveniente articular mecanismos de control interno y externo que garanticen la correcta ejecución presupuestaria.



COMENTARIO: Todos los países encuestados con excepción de Argentina han respondido de forma afirmativa a la cuestión relativa a la rendición de cuentas y a los mecanismos de control tanto internos como externos del Poder Judicial. La única diferencia la presenta Argentina que aunque ha respondido también afirmativamente tanto a la existencia de una rendición de cuentas en la ejecución del presupuesto judicial y de los mecanismos de control internos del poder judicial, sin embargo, en relación a los mecanismos externos de control del poder judicial ha contestado negativamente ya que en su país no existe el mismo.

7. Es recomendable que se establezcan canales de información y accesibilidad pública que garanticen la transparencia en la ejecución presupuestaria.

COMENTARIO: Todos los países examinados con la única excepción de Venezuela han indicado que en sus respectivos países existen canales de información y accesibilidad pública que permiten, en definitiva, garantizar la transparencia en la ejecución del gasto presupuestario.

8. Es un deber de los jueces y de las juezas reclamar de los poderes públicos competentes las condiciones objetivas de trabajo adecuadas para el ejercicio independiente y eficaz de sus funciones y el consiguiente suministro de medios personales y materiales.

COMENTARIO: En los Estados constitucionales de Derecho se reconocen a los jueces sus derechos profesionales y fundamentales sin restricciones. La vinculación de ese reconocimiento con la independencia judicial es clara. Dicha vinculación se explica en que el juez no es esclavo de la función sino ciudadano y servidor público con los consiguientes derechos y, por ello, los poderes públicos tienen la función de garantizar los mismos. Ello, a su vez, se completa con lo previsto en el artículo 82 del Código iberoamericano de ética judicial que prevé que “el juez debe adoptar las medidas necesarias para evitar



que pueda surgir cualquier duda razonable sobre la legitimidad de sus ingresos y de su situación patrimonial”.

Segunda parte.- Bases para el establecimiento de un código de protección social del juez y de la jueza

La evolución de un Estado liberal de Derecho a un Estado constitucional de Derecho ha supuesto un cambio sustancial en la configuración de la independencia judicial, que se ha redimensionado y que ha ampliado sus contenidos, de ahí que modernamente la independencia judicial se debe entender en un sentido amplio comprensivo de las siguientes garantías materiales de efectividad:

- Las garantías de objetividad en el acceso a la función y en la promoción y ascensos (tribunales imparciales, criterios transparentes, igualdad y no discriminación, recursos efectivos frente a las decisiones)
- Las garantías estatutarias de inamovilidad en el destino (prohibición de traslados forzados o no voluntarios, prohibición de purgas por motivaciones políticas o prohibición de jubilaciones forzadas masivas).
- Las garantías dirigidas a la objetividad de la función (prohibiciones e incompatibilidades basadas en criterios objetivos ajenos a cuestiones morales y respetuosas con la privacidad y el desarrollo de la personalidad, salvaguardas efectivas frente a los abusos de los medios de comunicación).
- Las garantías dirigidas a la autonomía individual (prohibición de órdenes emanadas de la superioridad en relación con la aplicación del derecho o de responsabilidades disciplinarias intraprocesales, salvaguardas efectivas frente a actos gubernativos invasivos del ámbito jurisdiccional).
- Las garantías de reconocimiento de derechos profesionales (independencia económica, igualdad de mujeres y hombres, protección frente al acoso, formación judicial, prevención de riesgos laborales, y las garantías de reconocimiento de derechos fundamentales)
- Y las garantías de reconocimiento de derechos fundamentales (libertad de expresión, creencias, reunión o manifestación siempre con escrupuloso respeto a las exigencias objetivas, proporcionadas y probadas derivadas de la neutralidad ideológica de los jueces y los magistrados).



De este modo se configuran los actuales estatutos judiciales que sin desconocer la necesidad de ciertas prohibiciones, limitaciones y restricciones en justos términos también incluyen los derechos profesionales que son integrantes del concepto de protección social de la Carrera Judicial.

La protección social de la carrera judicial: fundamento y vinculación con la independencia judicial

En un Estado de Derecho, la protección social de la carrera judicial es un elemento central para la preservación de la independencia judicial. Los jueces/zas tiene el deber de reclamar de los poderes públicos unas condiciones objetivas de trabajo adecuadas para el ejercicio independiente y eficaz de sus funciones y el consiguiente suministro de bienes personales y materiales, así como el deber de demandar aquellas mejoras que se plasmen en su estatuto que redunden en beneficio de la independencia judicial como garantía de todas las personas.

En el seno de la Cumbre Judicial Iberoamericana hay dos documentos referentes en esta materia: 1. El Estatuto del Juez Iberoamericano (2001). 2. El Código Iberoamericano de Ética Judicial (2008).

En el primero de ellos se establecen principios programáticos básicos sobre la retribución (Artículo 32), la Seguridad social (art. 33), los Recursos humanos, medios materiales y apoyos técnicos (art. 34) y la Seguridad personal y familiar (art. 35).

Transcurrido un largo periodo de tiempo desde la aprobación del Estatuto del Juez Iberoamericano (año 2001), los principios programáticos en materia de protección social del juez/a aconsejan un desarrollo en un nuevo contexto. Diversos factores internos y externos coadyuvan a hacer un profundo replanteamiento y ordenación de la materia a fin de ubicarla como un elemento esencial entre todos aquellos que



configuran el escenario general del estatuto de carrera judicial, que permita elaborar una declaración que contemple los principios generales o estándares de protección social del juez/a del siglo XXI.

La independencia judicial es la fuente de legitimidad democrática del Poder Judicial. Se traduce en el derecho de la ciudadanía a que un órgano investido de poder público e independiente de los demás poderes públicos tenga la última palabra –con valor de cosa juzgada sin más recurso posible- en la resolución de una acusación penal o de un litigio civil, administrativo o social. Sin independencia judicial no se satisface el derecho fundamental a un juicio justo y, por ende, no hay real Poder Judicial en un Estado de Derecho.

En la transición del Estado liberal de Derecho al Estado constitucional de Derecho, imperante ya en el Siglo XXI, la independencia judicial se ha enriquecido con la finalidad de que los miembros de la Carrera Judicial ejerciten su función en condiciones profesionales dignas, en el convencimiento de que un juez o jueza a quien se satisfacen sus expectativas de descanso, de conciliación, de cobertura social o de salud profesional, estará en mejores condiciones de ejercer con independencia sus funciones.

Dentro del Estado constitucional de Derecho, la protección social de la Carrera Judicial se erige así en un elemento central de la independencia judicial. En este sentido, los Principios de Ética juegan también un papel primordial.

Dada la necesidad de profundizar en la protección social de la Carrera Judicial para la mejor satisfacción del derecho fundamental de la ciudadanía a la independencia judicial y a una tutela judicial efectiva, este estudio se dirige, precisamente, a concretar puntos débiles del estatuto judicial y, una vez concretados, a proponer, siguiendo los instrumentos internacionales sobre independencia judicial, consultando los modelos de derecho comparado, valorando la regulación existente en cada país y considerando las



necesidades de la Justicia, mejoras concretas que unas veces exigirían cambios normativos en el marco de nuevos paradigmas del modelo de juez/za en un Estado de Derecho.

Lo que está en juego no son, ni exclusiva ni prioritariamente, los derechos de los jueces y de las juezas, sino el derecho de toda la ciudadanía a un juicio justo que no se verá satisfecho con la calidad y prontitud exigida en una sociedad democrática si quienes deben resolver el juicio no ostentan unas condiciones adecuadas de descanso, de salud laboral y de conciliación de su vida personal y familiar.

De ahí la utilidad de trabajar en el seno de la Cumbre Judicial por la elaboración de una declaración de principios esenciales para la Protección Social del juez/za iberoamericano.

1. Constituye un factor inherente a la independencia judicial que los jueces/zas deban percibir un nivel de retribuciones en consonancia con la importancia de las funciones que ejercen. A tal efecto, para hacer efectivo el mandato del artículo 32 del Estatuto del Juez Iberoamericano que establece que “Los jueces deben recibir una remuneración suficiente, irreductible y acorde con la importancia de la función que desempeñan y con las exigencias y responsabilidades que conlleva”, los países deben garantizar la retribución de los jueces/zas en normativa de máximo rango, preferiblemente constitucional.

COMENTARIO: De los 16 países analizados, 8 de ellos regulan la retribución de los jueces/zas en sus respectivos países por Ley (Venezuela, Puerto Rico, Chile, Colombia, Uruguay, Guatemala, Panamá y República Dominicana). El



resto de los países lo regulan tanto a nivel constitucional como posteriormente lo desarrollan en leyes y/o reglamentos.

2. Debe garantizarse por parte de todos los poderes judiciales la aplicación efectiva de las normas que regulan los derechos del juez/za al descanso y permisos.

COMENTARIO: En todos los países examinados en esta cuestión existe unanimidad y es que en todos ellos los derechos del juez al descanso y al disfrute de permisos están garantizados normativamente. Y es que no hay que olvidar que a los miembros de la Carrera Judicial, por las peculiaridades propias de la función jurisdiccional, no les resultan aplicables la mayoría de las garantías del derecho al descanso reconocidas en las normativas reguladoras de los derechos y deberes de los trabajadores y de los funcionarios públicos. No se les aplican limitaciones de jornada diaria, semanal, mensual o anual, no hay una regulación en materia de descanso entre jornadas ni en días festivos, y no se contemplan las horas extraordinarias. Únicamente existe una regulación en materia de vacaciones y de permisos. De ahí, la doble necesidad de que estas instituciones sean, cuando menos, tan garantes del derecho al descanso como las similares establecidas para la Función Pública, y de que existan otras normas dirigidas a compensar esas carencias con permisos acomodados a la Carrera Judicial.

3. Los poderes judiciales deben adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los jueces/zas.

COMENTARIO: En relación con esta cuestión la respuesta es prácticamente unánime y es que de los 16 países encuestados, sólo 3 de ellos respondieron negativamente a esta cuestión (Panamá, Paraguay y Guatemala). El resto de ellos contemplan en sus legislaciones internas medidas que garantizan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los jueces/zas.



4. Los poderes judiciales deben garantizar la efectiva aplicación de la normativa de protección de la maternidad, paternidad, cuidado de menores y familiares dependientes.

COMENTARIO: El artículo 35 del Estatuto del Juez Iberoamericano establece que “en garantía de la independencia e imparcialidad que han de presidir el ejercicio de la función judicial, el Estado proporcionaría los medios necesarios para la seguridad personal y familiar de los jueces en función de las circunstancias de riesgo a que se vean sometidos”. Concretamente, en materia de protección de la maternidad, cuidados de menores y familiares dependientes en los 16 países examinados existen en su legislación interna permisos y licencias dirigidos a la protección de estas cuestiones. Y es que es evidente que la posibilidad de obtener una reducción de la jornada laboral, con proporcional reducción de las retribuciones salariales, a fin de atender el cuidado de hijos/as y familiares dependientes, constituye uno de los más eficaces instrumentos de conciliación entre la vida profesional y familia, y precisamente por ello todos los trabajadores por cuenta ajena, ya se trate de trabajadores sujetos a contrato laboral privado o de funcionarios públicos tienen reconocido por ley el derecho a obtener una reducción de su jornada laboral para atender al cuidado de determinadas personas dependientes por razón de edad, discapacidad o enfermedad.

No obstante, y con el fin de que esta figura resulte operativa y teniendo en cuenta las características de la función jurisdiccional que ejercen los jueces es necesario que esta figura cuente con unas características básicas:

- Establecer de manera expresa que la reducción de jornada conlleve una reducción proporcional de la carga de trabajo que tenga que soportar el beneficiario o la beneficiaria de la misma durante el período en que se mantenga la reducción.
- Permitir que las horas de audiencia pública a que se refiere la reducción de jornada se acumulen por el beneficiario o la beneficiaria en jornadas completas, de manera que pueda ausentarse del órgano en jornadas



completas, debiendo el órgano de gobierno de los diversos poderes judiciales aplicar las medidas de sustitución o refuerzo necesarias para garantizar la compatibilidad entre la continuidad y regularidad en el ejercicio de la función jurisdiccional, y el disfrute de este derecho por los integrantes de la Carrera Judicial.

- Permitir la acumulación de esas jornadas completas de forma consecutiva dentro del período anual, sin perjuicio de que la disminución de las retribuciones se vaya aplicando de forma mensual.
- Fijar un límite mínimo a la reducción de jornada, ya que las reducciones de jornada demasiado pequeñas pueden plantear problemas de cobertura y distribución de asuntos con el sustituto o la sustituta llamados a atender la parte del trabajo vacante. Así se podría fijar un límite mínimo en 1/8 (12,5%) de la jornada ordinaria.

5. Para hacer efectivo el mandato contenido en el art 33 párrafo primero del Estatuto del Juez Iberoamericano que dispone que “El Estado debe ofrecer a los jueces su acceso a un sistema de seguridad social, garantizando que recibirán, al concluir sus años de servicio por jubilación, enfermedad u otras contingencias legalmente previstas o en caso de daños personales, familiares o patrimoniales derivados del ejercicio del cargo, una pensión digna o una indemnización adecuada”, resulta indispensable: a) Que la pensión de jubilación de los jueces/zas deba estar regulada en una norma de rango superior, preferiblemente constitucional; b) que se garantice que la jubilación de los jueces/zas tenga una retribución en la cuantía acorde con la dignidad de las funciones que se han desempeñado, ha de ser suficiente y adecuada; c) que asimismo se garantice un sistema de jubilación voluntaria; d) que las decisiones sobre jubilación de los jueces estén sujetas a un procedimiento que garantice la imparcialidad de sus decisiones. Y e) que tales las decisiones sobre jubilación puedan ser objeto de control jurisdiccional.



COMENTARIO: No se puede entender la independencia de los miembros del Poder Judicial sin una independencia económica. El principio garantizado y recogido en el artículo 33 del Estatuto del Juez Iberoamericano merece la pena analizarlo individualmente atendiendo a la legislación interna de cada país.

- **Panamá:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 75 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende a la Caja de Seguro Social y sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. No contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello sería la Caja de Seguro Social. No existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
- **Paraguay:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 75 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende al índice de precios del consumidor calculados por el Banco Central del Paraguay, correspondiente al período inmediatamente precedente y no se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. No contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello sería el orden administrativo. Sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
- **Portugal:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 70 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende a la retribución percibida en activo y no se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas.



Contempla la regulación de la jubilación por incapacidad aunque el organismo competente para ello son órganos administrativos. Y sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.

- **Guatemala:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 75 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria siempre y cuando se cumplan con determinados requisitos de edad y tiempo de servicio. Se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Igualmente contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello sería la Oficina Nacional de Servicio Civil - ONSEC. Sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
- **Venezuela:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces pero no existe ni una regulación uniforme de este tema ni se regula la jubilación forzosa. Sólo se regula la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende al tiempo de servicios efectivos y sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello sería el propio órgano judicial. Sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
- **Puerto Rico:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces pero no así una regulación uniforme de este tema. Por el contrario, sí que regula la jubilación forzosa fijando dicha edad de jubilación forzosa en los 70 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende a la edad y a la prestación efectiva de servicios y sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello son órganos administrativos. Existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.



- **Colombia:** En Colombia la ley 100 de 1993, reglamentó el Sistema General de Seguridad Social, en el cual está contemplado lo concerniente al Sistema de Pensiones en Colombia y estableció los requisitos de edad y semanas mínimas de cotización para acceder a la pensión que puede ser por vejez, invalidez y por sobrevivientes. La ley 1821 de 2016 estableció la edad de retiro forzoso de los servidores públicos hasta los 70 años, mediante el régimen de ahorro individual con solidaridad que permite que los trabajadores puedan acceder a la pensión anticipada. El monto de la pensión es diferente al ingreso que percibe el trabajador cuando está en activo. Las pensiones son reconocidas por los fondos de pensiones y administradoras de riesgos laborales y pueden ser objeto de control judicial.
- **Uruguay;** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 70 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Igualmente contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello serían organismos administrativos. Sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
- **Argentina:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 75 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende al sueldo vigente del activo y sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Sí que contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello serían organismos administrativos. Existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
- **El Salvador:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema pero no incluye la jubilación forzosa. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende a los años de prestación de servicios y a los salarios devengados y sí que se



contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello serían organismos administrativos. No existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.

- **Ecuador:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 70 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende al número de aportaciones, edad y salario y sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello serían otros. Sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
- **México:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 75 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende al tiempo de cotización de jueces y magistrados, años de servicio, edad y no contar con procedimientos disciplinarios declarados fundados y se refieran a causas graves y sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. No contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello sería el Instituto de Seguridad Social del Estado. Sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
- **República Dominicana:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión por jubilación de los jueces, ya sea voluntaria o forzosa. Según lo dispuesto en la Constitución de la República, la edad de retiro obligatoria para los jueces de la Suprema Corte de Justicia es de setenta y cinco años. Para los demás jueces, la Ley de la Carrera Judicial, en los párrafos del artículo 56, establece una escala para las jubilaciones de los magistrados del orden judicial facultativa y obligatoria, según la categoría o rango, la edad, el tiempo de servicio prestado en la



administración pública, la invalidez o incapacidad física para dedicarse a las labores. Para los jueces de paz, la jubilación es facultativa después de veinte años de servicio y cincuenta y cinco años de edad, es facultativa a los sesenta años de edad y obligatoria a los sesenta y cinco. Para los jueces de la Corte de Apelación la jubilación es facultativa a los sesenta y cinco años de edad y obligatoria al cumplir los setenta años. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende al tiempo de servicio como a la edad y sí que se contemplan diferencias entre la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces /zas. Se contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello sería el propio órgano judicial. No existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.

- **España:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 70 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende al Índice de Revalorización de las Pensiones y sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Se contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello sería el propio organismo judicial. Sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
- **Costa Rica:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema pero no regula la jubilación forzosa. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende a la edad, los años de servicio con los correspondientes aportes al régimen jubilatorio y el promedio de salarios y sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Igualmente se contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello sería una instancia administrativa del Poder Judicial. Sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.



- **Chile:** Contempla mecanismos que garanticen la pensión de jubilación de los jueces así como una regulación uniforme de este tema incluyendo la jubilación forzosa. La edad de jubilación forzosa está fijada en los 75 años. Del mismo modo, se regula también la jubilación voluntaria. Tanto para la fijación como para la actualización de la cuantía de la pensión se atiende a las aportaciones efectuadas por la persona a lo largo de su vida laboral y sí que se contemplan diferencias ente la cuantía recibida por la pensión de jubilación y la recibida durante la situación en activo de los jueces/zas. Se contempla la regulación de la jubilación por incapacidad y, en todo caso, el organismo competente para ello serían organismos administrativos. Sí que existen mecanismos de control judicial de las decisiones sobre jubilación por incapacidad.
6. La legislación debe proteger las situaciones de incapacidad temporal para la actividad profesional por causa de enfermedad. Debe garantizarse la retribución completa en dichas situaciones.

COMENTARIO: En este tema existe prácticamente unanimidad por los países analizados ya que todos ellos con la única excepción de Paraguay han respondido afirmativamente a ambas cuestiones. En Paraguay, por el contrario, aunque sí que se encuentran protegidas en su legislación interna las situaciones de incapacidad temporal de los jueces y juezas, sin embargo, no se garantiza la retribución completa en las situaciones de baja por enfermedad. Este deber se une igualmente con el mandato contenido en el artículo 33 del Estatuto del Juez Iberoamericano que establece que “el Estado debe ofrecer a los jueces su acceso a un sistema de seguridad social, garantizando que recibirán, al concluir sus años de servicio por jubilación, enfermedad u otras contingencias legalmente previstas o en caso de daños personales, familiares o patrimoniales derivados del ejercicio del cargo, una pensión digna o una indemnización adecuada. Es recomendable, en la medida en que las posibilidades económicas los permitan, que los poderes públicos prevean un



sistema de seguridad para los jueces que incluya un seguro de riesgos múltiples”.

7. Los poderes judiciales deben cumplir las previsiones de la normativa internacional y, en su caso, nacional, que garantizan el acceso y el ejercicio para el desempeño de la función jurisdiccional de los jueces/zas en situación de discapacidad.

COMENTARIO: Sólo en 5 de los países encuestados, El Salvador, Uruguay, Guatemala, República Dominicana no existen mecanismos de ningún tipo que garanticen el ejercicio de la función jurisdiccional a los jueces que sufran algún tipo de discapacidad no impeditiva de su trabajo.

En el resto de países sí que existen aunque dichos mecanismos son diferentes en cada uno de ellos. Así individualmente cabe distinguir:

- **Chile:** Leyes nº 20.422 y nº 21015 que establecen normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad y en el mundo laboral.
- **Costa Rica:** Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, teletrabajo, facilidades de acceso etc.
- **España:** Código de la Discapacidad donde destacarían, a su vez, los siguientes textos legales: Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social; Ley Orgánica del Poder Judicial; Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, Ley Orgánica del Tribunal del Jurado y del Tribunal Constitucional.
- **México:** concursos internos de oposición así como licencias de carácter humanitario, accesibilidad y acondicionamiento de espacios físicos para personas con discapacidad etc.



[Grupo 2.- Retos para la Administración de
Justicia. Asignación de presupuestos y mecanismos de
protección social]

23 de julio de 2019

- **Ecuador:** medios tecnológicos, ingresos y salidas a instalaciones y movilización de su hogar al puesto de trabajo.
 - **Colombia:** Reubicación.
 - **Puerto Rico:** Mecanismos legales y reglamentarios.
 - **Portugal:** Reducción de servicio.
 - **Paraguay:** La Ley nº 2479/04 que establece la obligatoriedad de incorporar a personas con discapacidad en las instituciones públicas.
 - **Argentina:** Legales y reglamentarios.
 - **Venezuela:** No existe discriminación por esta circunstancia por lo que no detallan mecanismo alguno.
 - **Panamá:** Ley de Personas con Discapacidad.
8. Los poderes judiciales deben velar por la seguridad y salud de los jueces/zas estableciendo medidas de prevención de riesgos profesionales derivados del desempeño de la función jurisdiccional.

COMENTARIO: Es necesario contar en este punto con una regulación uniforme toda vez que es una garantía esencial para el desempeño de la función jurisdiccional. No obstante, atendiendo a los países analizados 8 de ellos, entre los que destacan, Portugal, Puerto Rico, Colombia, Ecuador, México, España, Costa Rica y Chile, contestaron que sí que existe un sistema de prevención de riesgos derivados del ejercicio de la profesión judicial y los otros 8 restantes (Panamá, Paraguay, Guatemala, Venezuela, Uruguay, Argentina, El Salvador y República Dominicana) contestaron en sentido contrario.

OFICIO N° 2 -2021

MAT.: Informa actividades año 2020
Comisión de Lenguaje Claro.

Santiago, 11 de enero de 2021.

A: SEÑOR SERGIO MUÑOZ GAJARDO

MINISTRO CORTE SUPREMA

COORDINADOR NACIONAL CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

DE: SEÑORA NATALIA DE AZCUÉNAGA CILLA

DIRECCIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS CORTE SUPREMA

SECRETARÍA TÉCNICA COMISIÓN DE LENGUAJE CLARO PODER JUDICIAL

De mi consideración:

Conforme a lo solicitado por V.S., en atención al sensible fallecimiento del Ministro de la Corte Suprema señor Carlos Aránguiz Zúñiga, Presidente de la Comisión de Lenguaje Claro del Poder Judicial, la Dirección de Asuntos Internacionales y Derechos Humanos de esta Corte, en su calidad de Secretaria Técnica de la Comisión, informa mediante el documento adjunto a este oficio, respecto de las actividades realizadas durante el año 2020.

A través de la presente comunicación, me permito transmitir a V.S. el más profundo y sincero compromiso de todos los miembros de la Comisión y de la Secretaria Técnica, de dar continuidad al importante trabajo realizado por el Ministro Aránguiz durante estos últimos 6 años, lo que desarrollaremos con mayor entusiasmo aun en homenaje a quien confiara en nosotros, nos guiara y alentara a promover el lenguaje claro como un pilar fundamental para asegurar el acceso a la justicia, como una condición de existencia de la sociedad democrática.

Sin otro particular, saluda muy atentamente a V.S.

Natalia de Azcuénaga Cilla
Directora de Asuntos Internacionales Y Derechos Humanos
Corte Suprema

INFORME DE ACTIVIDADES COMISIÓN DEL LEGUAJE CLARO DEL PODER JUDICIAL AÑO 2020

I. CONTEXTO

El año 2014 se encomendó a la Dirección de Asuntos Internacionales y Derechos Humanos de la Corte Suprema, contribuir al proyecto Justicia y Lenguaje Claro, a cargo del Ministro señor Carlos Aránguiz. Posterior a ello, el año 2015 fue creada la Comisión de Lenguaje Claro con el objeto de promover al interior del Poder Judicial, la reflexión sobre el lenguaje sencillo como elemento indispensable para garantizar el acceso a la justicia del ciudadano; y de elaborar, proponer e implementar acciones y productos que favorezcan la comprensión del lenguaje judicial para el ciudadano, por un lado, y que sirvan de apoyo para juezas y jueces, por otro. Finalmente, con el objeto de coordinar los trabajos desarrollados por la Comisión, de difundirlos, de proponer y colaborar en el diseño de los proyectos a cargo de ella y, para colaborar en el desarrollo de los contenidos, el año 2015, la Dirección de Asuntos Internacionales y Derechos Humanos fue designada Secretaría Técnica.

Para el cumplimiento de su propósito, la Comisión de Lenguaje Claro ha diseñado y desarrollado seminarios dirigidos a jueces, funcionarios del Poder Judicial y público en general. Igualmente, ha desarrollado talleres de capacitación dirigidos a jueces y funcionarios. Finalmente, ha diseñado y difundido una serie de productos de utilidad para jueces, funcionarios y público general.

Cabe destacar que todas las acciones mencionadas han descentralizado la difusión del conocimiento, llevando las actividades a diferentes jurisdicciones. Igualmente importante es señalar que dichas actividades han incluido a todos los estamentos del Poder Judicial.

Respecto del interés que dichas actividades y productos han generado, resalta la alta asistencia a las actividades por parte de jueces, funcionarios, usuarios del Poder Judicial, académicos, estudiantes y representantes de otros poderes del Estado. Igualmente, dicho interés ha quedado de manifiesto en la solicitud que ha sido formulada por los propios jueces y funcionarios a la Comisión, respecto de recibir capacitaciones y la difusión de productos. Finalmente, los trabajos referidos han generado interés en otras instancias como la Red de Lenguaje Claro, en la que participan actores que representan a los 3 poderes del Estado y al Instituto Nacional de Jueces de Policía Local, el que solicitó ser invitado a las actividades y recibir los productos generados.

En este marco, a fines del año 2019, la Comisión de Lenguaje Claro se reunió y fijó sus objetivos estratégicos para el año 2020, los que se refirieron a acciones de capacitación, sensibilización y difusión del lenguaje claro, todo llevado a distintas jurisdicciones. Igualmente, se acordó el diseño y lanzamiento de una campaña comunicacional sobre el lenguaje claro dentro del Poder Judicial.

II. ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE EL AÑO 2020

1. PROYECTO DE ACTUALIZACIÓN DEL DICCIONARIO PANHISPÁNICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO

En el mes de abril de 2020, el Pleno de la Corte Suprema encomendó al Ministro Presidente de la Comisión de Lenguaje Claro, señor Carlos Aránguiz Zúñiga, la actualización del Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (DPEJ). Cabe señalar, que el Diccionario ha sido preparado por un equipo de más de cuatrocientos juristas y filólogos, de América y España, bajo la dirección de don Santiago Muñoz Machado, actual Director de la Real Academia Española.

Su gestación se apoya en las políticas de fomento de la claridad del lenguaje jurídico que ha venido estimulando la Cumbre Judicial Iberoamericana, por lo que conforme a lo acordado durante la celebración de Asamblea Plenaria de la Cumbre celebrada en Asunción, y con el objeto de incluir el vocablo particular de nuestro país se designó en julio 2016 al Ministro Carlos Aránguiz como parte del equipo de redacción del DPEJ, en representación de la Corte Suprema de Chile.

El último encargo referido a la actualización del Diccionario consistió en la revisión de 444 páginas que contenían 3016 artículos y 3264 acepciones, a fin de añadir la marca de Chile cuando fuere procedente y ampliar vocablos o acepciones que no estuvieran registrados en el Diccionario Panhispánico. Este trabajo fue realizado a principios de este año con la colaboración de la Comisión de Lenguaje Claro.

La metodología utilizada para la realización del trabajo fue la siguiente:

1ra instancia: Revisión de uso jurídico

Corresponde a la verificación de los usos jurídicos de los artículos y acepciones que propone el material "Documento Base para la nueva edición del DPEJ". Esta instancia, contempla la revisión jurídica de 50 páginas semanales, repartidas a su vez en 25 páginas a cargo de un colaborador cada una.

2da instancia: Validación lingüística

En base al material trabajado en la etapa anterior se realiza la validación de definiciones descriptivas de acuerdo a los parámetros lexicográficos que establece el documento "Normas para documento base", se añaden marcas lexicográficas y comentarios lingüísticos en las acepciones que así lo requieran.

Dichas labores, pueden ser descritas de la siguiente forma:

- Formalización de definiciones: Con base en los antecedentes aportados por el equipo jurídico, se identificará la relación semántica existente entre la acepción (hipónimo) con su hiperónimo para confeccionar una definición que dé cuenta de los rasgos semánticos de la acepción en lugar de información enciclopédica.
- Adición de marcas lexicográficas: Se incorporarán marcas geográficas en las

acepciones y artículos que así lo requieran.

- Comentarios lingüísticos: Notas que señalen la ampliación de un vocablo y uso local de voces panhispánicas con la marca Am.

Para esta instancia se compromete entregas semanales de 50 páginas ya revisadas por el equipo jurídico para ser validadas por la lingüista.

3ra instancia: Revisión final Ministro

El material validado por la lingüista es revisado por el Ministro para su aprobación final antes de ser enviado a la RAE. Para esta instancia se contemplan cinco entregas por parte de la lingüista para revisión del Ministro, cuatro de 100 páginas cada una y una última de 44 páginas.

El trabajo se desarrolló en 5 etapas, que se llevaron a cabo desde el mes de abril al 18 de agosto, fecha en que se hizo la quinta y última entrega a España.

Atendido el tiempo acotado con que se contaba para abordar el trabajo y considerando su envergadura, resultó esencial para el desarrollo y puntual término de la alta meta impuesta la colaboración por parte de las ministras y jueces integrantes de la Comisión de Lenguaje Claro y en especial el trabajo realizado por parte de la lingüista, Valeria Barría Jaramillo, funcionaria del Centro Documental.

Participaron de este proyecto, como:

Coordinadora: Yilen Lozán Bravo, Secretaria Abogada del Ministro Carlos Aránguiz.

Colaboradores jurídicos:

1. Mireya López Miranda, Ministra Corte de Apelaciones de Santiago.
2. Teresa Carolina Figueroa Chandía, Ministra Corte de Apelaciones de Valparaíso.
3. Washington Jaña Tapia, Juez del 6º Tribunal de Juicio Oral en lo Penal de Santiago.
4. Paulina Gallardo García, Ministra de la Corte de Apelaciones de Chillán.
5. Nel Greeven Bobadilla, Jueza del Juzgado de Familia de Pudahuel.
6. Arturo Klenner Gutiérrez, Juez de 2º Tribunal de Familia de Santiago.
7. Felipe Cabrera Celsi, Juez del Juzgado de Letras de San Vicente de Tagua Tagua.

Asistente Lingüística: Valeria Barría Jaramillo, Licenciada en Lengua y Literatura Inglesas, Magíster en Procesamiento y Gestión de la Información de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Asistente Lingüístico, Centro Documental.

2. REUNIÓN DE LA COMISIÓN

Atendida la contingencia sanitaria que tiene inicio en el 2020, las rebajas de los presupuestos operacionales, la nueva modalidad de trabajo por la vía remota y la priorización de las funciones jurisdiccionales, fue necesario un tiempo de adaptación de todos los miembros de la Comisión a fin de cumplir con sus labores de manera eficaz y oportuna. En este contexto, la Comisión se vio obligada a poner en suspenso por un breve periodo el desarrollo de sus trabajos.

Posterior a aquello, la Comisión retoma sus labores mediante una reunión de reflexión respecto de la proyección de los trabajos realizados durante estos últimos 6 años, ajustándolos ahora a la vía virtual

En la ocasión, se acordó enfocar los esfuerzos de la Comisión a la capacitación y sensibilización, adaptando ello a las posibilidades concretas que el año 2020 concediera atendido lo referido con anterioridad.

Así el año 2020, la Comisión fue informada respecto del **V Plan de Acción de Gobierno Abierto**, en el participa el Subcomité de Atención a Usuarios y en el que se espera participe por primera vez el Poder Judicial, a través de la presentación de los trabajos realizados sobre Acceso a la Justicia y Lenguaje Claro.

3. PROPUESTA DE ACTIVIDADES AÑO 2021

En la reunión de planificación de actividades del año 2021 se acordó realizar un curso de lenguaje claro mediante la modalidad de e-learning, para ponerlo a disposición de los funcionarios y jueces del Poder Judicial mediante la plataforma Estudios Virtuales.

En atención al sensible fallecimiento del Ministro de la Corte Suprema, señor Carlos Aránguiz, encargado del proyecto Acceso a la Justicia y Lenguaje Claro, y Presidente de Comisión de Lenguaje Claro, la Comisión ha dado inicio a la planificación y diseño un plan de trabajo para el año en curso, el que tendrá como objetivo homenajear al Ministro, destacando toda la labor realizada al interior de este Poder del Estado en materia de Lenguaje Claro, y el entusiasmo y compromiso que plasmó en ello.



A: SR. SERGIO MUÑOZ GAJARDO MINISTRO
DE LA EXCMA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

DE: ROBERTO CONTRERAS OLIVARES MINISTRO
CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL.

OFICIO N° **10 - 2020.**

MAT.: Respuesta Oficio N° 9-2020.

San Miguel a 7 de enero de 2020.

En cumplimiento a lo solicitado por V.S Excma. mediante Oficio N° 9-2020 de fecha 23 de diciembre del corriente año, y en mi calidad de Ministro de la Ilustre Corte de Apelaciones de San Miguel, Presidente de la Comisión Permanente de Mecanismos Alternativos y Restaurativos de Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol de la Cumbre Judicial Iberoamericana, en adelante MARC-TTD, me permito informar lo siguiente en relación a las actividades realizadas en el marco de dicha Comisión:

I. ANTECEDENTES.

En el mes de abril del año 2016, en la Asamblea Plenaria de la XVIII edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana efectuada en Asunción – Paraguay, se aprobó la creación de la Comisión Permanente de *"Mecanismos Alternativos, Restaurativos de Resolución de Conflictos y Tribunales de Tratamiento de Drogas y/o Alcohol"* (Comisión MARC-TTD). Además, en aquella ocasión, fueron aprobados los *"Estatutos de la Comisión MARC-TTD"* y se designó su Presidencia, que de manera inédita fue compartida por dos países: Costa Rica y Chile. Este último país, representado por el Ministro que informa, además, tuvo a su cargo desde el inicio la *"Secretaría Técnica de la Comisión Permanente MARC-TTD"*, que actualmente forma parte del Departamento de Desarrollo Institucional de la Corporación Administrativa del Poder Judicial de Chile.

En la XIX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana de San Francisco de

Quito del mes de abril de 2018, se renovó la Presidencia, Secretaría Técnica e integración de la Comisión MARC-TTD, correspondiéndole a este Ministro nuevamente su Presidencia en el período 2018-2020 y a nuestro país la Secretaría Técnica, nominaciones que se mantienen al día de hoy.

Adicionalmente, se creó un subgrupo al interno de la Comisión denominado "Subgrupo de Justicia Juvenil Restaurativa", liderado por Costa Rica, cuyos integrantes fueron Costa Rica, Chile, Panamá, Guatemala, Ecuador, Perú, Nicaragua y Paraguay.

La Comisión MARC-TTD ha elaborado los siguientes productos, que fueron aprobados por la Asamblea Plenaria de la edición XIX Cumbre, en San Francisco de Quito-Ecuador, el mes de abril del año 2018:

1. *"Decálogo Iberoamericano sobre la Justicia Juvenil Restaurativa"*.
2. *"Declaración Judicial Iberoamericana sobre Justicia Ciudadana y Participativa"*.
3. *"Estándares de Justicia Juvenil Restaurativa en la Implementación de Medidas no Privativas de Libertad y Medidas Alternativas al Proceso Penal Juvenil"*.

Los integrantes de la Comisión Permanente de MARC-TTD actualmente son:

1. Por Chile, Dr. Roberto Contreras Olivares.
2. Por Ecuador, Dra. Paulina Aguirre Suárez.
3. Por España, Dra. María del Mar Cabrejas Guijarro.
4. Por Nicaragua, Dra. Adda Vanegas Ramos.
5. Por Paraguay, Dra. Alma Méndez de Buongermii.
6. Por Perú, Dr. Ángel Henri Romero Díaz.
7. Por República Dominicana, Dra. Kenya Romero Severino.

En el mes de diciembre de 2020 dejó de pertenecer a la Comisión el Dr. Ranulfo Rafael Rojas de Guatemala por su salida del Poder Judicial y, en su lugar, según acta de votación ingresó como comisionada la Dra. Kenya Romero Severino, por República Dominicana.

En la Comisión han participado como observadores internacionales: La "Comisión Interamericana para el Control y Abuso de Control y Drogas de los Estados Americanos (CICAD- OEA)", la "Fundación Terre des hommes Lausanne, Suiza (Tierra de Hombres)", "The National Center for State Courts (NCSC)", la "Fundación Paz Ciudadana", la "Red Latinoamericana de Jueces (REDLAJ)", la "Fundación Argentina de Acción Humanitaria

(FADAH)” y el “Ministerio de Gobierno de San Juan, a través de la Secretaría de Gobierno de Justicia y Derechos Humanos”.

Respecto a la Secretaría Técnica, a cargo de Chile, su composición es la siguiente:

1. Sra. Georgette Urra García, abogado a cargo de la Secretaría Técnica.
2. Srta. Andrea Sanhueza Lucero, abogado administrativo.
3. Sr. Rodrigo Jeldes Ponce, Ingeniero Informático.

II. METODOLOGÍA EN EL TRABAJO DE LA COMISIÓN MARC-TTD.

La metodología utilizada por la Comisión MARC-TTD es la que se ha venido desarrollando en ediciones anteriores, esto es, consensuar los productos, materias y trabajos que se ejecutarán, discutir los temas de interés, adicionar y observar para ir perfeccionando y fortaleciendo el trabajo. El canal para la realización de estas acciones es la Secretaría Técnica quién promueve, organiza y coordina las reuniones virtuales y/o presenciales.

Luego, se estructuran, redactan y materializan los insumos para ser sometidos a las observaciones de cada uno de los/as Comisionados/as. También existe la posibilidad de hacer intercambio de opiniones a través de la plataforma de aplicación WhatsApp, mail u otro medio tecnológico idóneo (Zoom) que sirva para el efecto. Una vez aprobados los productos al interior de la Comisión son presentados para ser aprobados en la Cumbre Judicial Iberoamericana.

III. LOS PRODUCTOS QUE SE ENCUENTRAN ACTUALMENTE EN CONSTRUCCIÓN EN EL MARCO DE LA XX EDICIÓN CUMBRE QUE CORRESPONDÍA REALIZAR EL AÑO 2020 Y SE HA POSTERGADO PARA EL AÑO 2021, SON:

1. Atlas iberoamericano de Mecanismos Alternativos y Restaurativos de Resolución de Conflictos y su Manual de Referencia.

Es una herramienta o plataforma informática que busca visualizar gráficamente cada uno de los aportes realizados por los países Cumbre en relación a los mecanismos alternativos y restaurativos de resolución de conflictos, sus productos, los documentos de su implementación y la normativa que les sustenta, con el objeto de facilitar la búsqueda de los insumos que sean de interés para los operadores del sistema de justicia. Se trata de propender y formar un grupo de aprendizaje en aras a la creación de un acervo en común en los países que integran la comunidad de la Cumbre Judicial

Iberoamericana.

En lo específico, este producto Cumbre pretende observar e internalizar las buenas prácticas que se han ido desarrollando sobre mecanismos alternativos y restaurativos de resolución de conflictos, en cada uno de los países y consiste en un cuestionario on-line confeccionado y remitido a cada país por la Secretaría Técnica de la Comisión a través de las Secretarías Permanente y Pro-tempore.

Para la actualización de este Atlas se subirá a la plataforma la información sobre las materias referidas precedentemente, consistentes en leyes, decretos u otros instrumentos jurídicos señalados en los cuestionarios. Para ello, la Secretaría Técnica de la Comisión solicitará a cada país: la ley, decreto o instrumento jurídico que se ha consignado, de modo que cualquier interesado pueda acceder de manera "on line" a través de este Atlas a los insumos pertinentes, de una forma rápida y fácil.

A la vez, su **Manual de Referencia** es un resumen pormenorizado que contiene una breve descripción de las características del Atlas, con una explicación de la manera en está organizada la información, las funcionalidades y de cómo se debe enviar la información (formato). Esto último se está haciendo mediante la remisión de datos y antecedentes desde los países a la Secretaría Técnica MARC-TTD, quien dirige aquellas a la Dirección de Estudios de la Corte Suprema de Chile, (en adelante DECS) para incorporarla al Atlas.

2. Hoja de ruta común iberoamericana para la implementación de Declaración y Decálogos sobre Justicia Juvenil Restaurativa.

El eje central y objetivo de la "Hoja de ruta" es la unificación de esfuerzos comunes en esta materia planteados por tres documentos (una Declaración y dos Decálogos) elaborados por los siguientes organismos: 1) La Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB), 2) La Cumbre Judicial Iberoamericana (CJI), y 3) La Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos (AIAMP). Así también se considera la Declaración Iberoamericana sobre Justicia Juvenil Restaurativa aprobada en el seno de la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB), cuyo objetivo principal es la reinserción social y la prevención de la reincidencia delictiva".

Esta "Hoja de Ruta", sin duda se trata de un hito histórico en materia de justicia restaurativa especializada en adolescentes o jóvenes, pues por primera vez los representantes de los principales organismos iberoamericanos del sistema de justicia juvenil restaurativa se unen en un despliegue común de trabajo para fortalecer las

políticas y prácticas jurídicas y judiciales en esta materia.

3. Hoja de Ruta común iberoamericana para propiciar la suscripción de una Convención o Tratado internacional sobre Justicia Juvenil Restaurativa.

Desafío al tenor del Congreso Mundial de París sobre Justicia para Niños, Niñas y Adolescentes de fecha 20 de mayo de 2018, donde se acordó “revisar el progreso hacia mayores garantías de los derechos de niños y niñas a nivel mundial, escuchar opiniones, percepciones y consideraciones de los niños, niñas, jóvenes sobre la justicia juvenil, unir a profesionales de todo el mundo que trabajan en la problemática”.

Han de considerarse al efecto la Declaración y dos Decálogos ya referidos en el número anterior, aprobados por dichos organismos y en aras a materializar una normativa común iberoamericana en la materia, unificando los postulados existentes.

4. Cuestionarios sobre Justicia Juvenil Restaurativa; Mediación Civil y Mediación Comercial-Mercantil.

Se trata de tres cuestionarios sobre: Justicia Juvenil Restaurativa, Mediación Civil y Mediación Comercial – Mercantil, tendientes a obtener datos sobre el estado de avance en estos tópicos en el ámbito de la Cumbre Judicial Iberoamericana. Ha de ser socializado a los países a través de una encuesta on-line, que enviarán las Secretarías respectivas de la Cumbre.

Luego de la encuesta que está en proceso, se consolidarán los datos obtenidos en un documento que comprenda los aspectos relevantes con la información de sustento, identificando características comunes de cada uno de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, los diversos escenarios procesales y marcos normativos en los que éstos se presentan. Así como también se pretende analizar las características de funcionamiento en estas áreas, determinando las buenas prácticas y experiencias que puedan ser replicadas al resto de Iberoamérica.

A partir de las conclusiones, se elaborará un documento de resultado y autocrítica en relación al cumplimiento de la normativa internacional sobre la materia, que será presentado como insumo en la Asamblea Plenaria de la próxima Edición XX de la Cumbre Judicial Iberoamericana (año 2021).

Ya se ha diseñado un cuestionario sobre Justicia Juvenil Restaurativa, Mediación Civil y Mediación Comercial/Mercantil en Iberoamérica por la Secretaría Técnica de la Comisión MARC- TTD que ha sido socializado a los comisionados y países integrantes de la Comisión MARC-TTD, y fue observado y complementado a través de una encuesta on-

line enviada por las Secretarías de la Cumbre, etapa que ya finalizó.

El desafío actual es extraer la información relevante, identificando características comunes de cada uno de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, los diversos escenarios procesales y marcos normativos en los que éstos se regulan. Así también se pretende analizar las características de su funcionamiento, determinando las buenas prácticas y experiencias que puedan ser replicadas en Iberoamérica, las que se pueden ver y obtener de manera remota a través de sus enlaces digitales.

Es todo cuanto puedo informar a Usía Excma.



Roberto Ignacio Contreras Olivares
Ministro
Presidente de la Comisión MARC-TTD
Y a cargo de la Secretaría Técnica.

CORTE SUPREMA.

CHILE.

MAT: Evacúa informe que indica.

Santiago, siete de enero de dos mil veintiuno.

A: S.S. SERGIO MUÑOZ GAJARDO.

MINISTRO

CORTE SUPREMA.

DE: MARCELO DOERING CARRASCO.

PROSECRETARIO

CORTE SUPREMA.

Junto con saludarle y por medio del presente oficio, en referencia a las actividades efectuadas según Acta 60-2018, Reglamento de funcionamiento de los Comités de la Corte Suprema, informo a S.S. que en el ejercicio como punto de contacto de IbeRed a través de la plataforma respectiva, se recibió consulta de don Andre Lartigau Wainer, desde la Autoridad Central de Brasil para la cooperación jurídica internacional en materia civil, acerca de si es que todos los documentos relacionados con solicitudes de cooperación jurídica internacional en temas civiles (excepto la sustracción internacional de menores), puedan ser enviados solamente por correo electrónico entre nuestras autoridades centrales.

Que, se contestó dicha solicitud con fecha 18 de junio de 2020, indicándole que se está efectuando la remisión de exhortos por medio de correo electrónico a la siguiente casilla: protocolo.drci@mj.gov.br, y que la casilla de correo electrónico en temas civiles que solicita para el envío es la siguiente: autoridadcentral@pjud.cl, recepcionandose conforme dicha información con fecha 19 de junio del año pasado.

Que, con fecha 18 de junio de 2020, se participó vía zoom desde Madrid, España, en actividad denominada “Diálogos en IbeRed”: “**Las Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Administración de Justicia y Derechos Fundamentales**”, <https://youtu.be/Yg6BgMlu4kg?t=32> la que contó con la participación de los siguientes ponentes:

Doña **Paulina Aguirre Suarez**, Presidenta de la Corte Nacional de Justicia de la República del Ecuador, don **Cándido Conde-Pumpido Tournon**, Magistrado del Tribunal Constitucional Español y don **Ricardo Pérez Manrique**, Juez de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Que, se informó en la plataforma **IbeRed**, acerca de la creación de un canal en la plataforma youtube, denominado “**IbeRed Ibera**”, en el cual se dió a conocer un video con fecha 04 de junio de 2020, sobre el tema “**Traslado de personas condenadas**” elaborado por don **Walter Corea**, punto de enlace de IbeRed del Ministerio de Justicia de Costa Rica, <https://www.youtube.com/watch?v=gbdmqZQzi00>, video en el cual se reflexiona sobre la utilización de nuevas tecnologías para la transmisión y recepción de información que agilicen los procesos entre los estados signatarios de IbeRed para el traslado de personas condenadas, sin perjuicio del envío de documentación oficial a través de las distintas Cancillerías, coordinar encuentros virtuales con el objetivo antes señalado y además sobre los requisitos que establezcan en el futuro Post Covid. 19 las autoridades sanitarias de los distintos países y de coordinación con diferentes aerolíneas para el traslado de personas que se encuentren privadas de libertad.

Otro video denominado **“Cooperación formal e informal”**, <https://youtu.be/EUCqBT-7xrU?t=395>, elaborado por don **Juan José Cerdeira**, enlace en materia de traslado de condenados por la Argentina, reflexiona acerca de los medios electrónicos disponibles para facilitar la cooperación jurídica internacional a través de puntos de contacto en IbeRed sirviendo ello como un adelantamiento de pedidos de asistencia jurídica, haciendo presente que se trata de una vía informal en que podría haber algún planteo de nulidad, siendo relevante contar con una red formal para iniciar pedidos de cooperación internacional como es la puesta en marcha del Tratado de Medellín relativo a la transmisión electrónica de solicitudes de cooperación jurídica internacional entre autoridades centrales, que establece la plena validez jurídica de los pedidos de cooperación jurídica internacional a través de la plataforma iber@.

Que, con fecha 03 de julio de 2020, se recibió comunicación de doña Andrea Murillo Fallas, coordinadora de proyectos de Ibered en la cual informa que no continuará en dicho cargo.

Es todo cuanto puedo informar a S.S.

Saluda atentamente a Ud.

**MARCELO
DOERING
CARRASCO**

Firmado digitalmente
por MARCELO
DOERING CARRASCO
Fecha: 2021.01.07
19:31:21 -03'00'

MARCELO DOERING CARRASCO.

PROSECRETARIO DE LA CORTE SUPREMA.

MINUTA

Buenas prácticas implementadas por el Poder Judicial en el contexto de la crisis del COVID remitidas a la Cumbre Judicial Iberoamericana

11 de enero de 2021

Buenas prácticas implementadas por el Poder Judicial de Chile, en el contexto de la crisis del COVID 19

En el marco del trabajo desarrollado por el equipo de la Cumbre Judicial Iberoamericana, se desarrolló un informe que da cuenta de las buenas prácticas desarrolladas por las instituciones miembros de la instancia.

El trabajo, que estuvo a cargo del Poder Judicial español, se realizó usando una metodología que ha mostrado su eficacia para la CJI en anteriores ocasiones. Se trata de una recopilación de datos obtenidos mediante investigación transeccional no experimental, a lo que adicionalmente se sumó la realización de una videoconferencia en la que participaron los ministros de la Corte Suprema Sra. Chevesich y Sr. Muñoz, acompañados por los Jefes de los Departamentos de Informática y Desarrollo Institucional, Mauricio Rodríguez y Mario Lara respectivamente.

La herramienta principal ha sido la elaboración de un cuestionario con secciones clave para determinar lo que se ha hecho, cómo se llevó a cabo y cuáles son las perspectivas de futuro para cada sistema.

Por Chile, participaron en la confección del informe, bajo el liderazgo de los ministros encargados, Sra. Chevesich y Sr. Muñoz, los Departamentos de Desarrollo Institucional e Informática de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

El documento generado por Chile para colaborar con este trabajo, se construyó bajo los siguientes parámetros:

- Marco legal, describiendo las características de la normativa legal vigente en Chile, y describiendo los principales lineamientos

entregados por la Corte Suprema a través de los autoacordados emitidos al efecto.

- Implementaciones tecnológicas requeridas por el escenario de teletrabajo.
- Recursos asignados para la protección de los usuarios y funcionarios judiciales.
- Identificación de los recursos financieros destinados a la administración y gestión de la crisis.
- Descripción de las actividades de comunicación desarrolladas, tanto para los usuarios como para los funcionarios judiciales.

Como resultado del trabajo, se publicó el documento titulado “El Covid 19 y la Administración de Justicia Iberoamericana” por el Magistrado Pedro Álvarez de Benito, miembro de la Comisión de Coordinación y Seguimiento de la Cumbre Judicial Iberoamericana.