

Corte Suprema de Justicia

POLÍTICA DE GÉNERO Comisión de Género de la Corte Suprema

Proyecto CSJ /UNFPA

“Apoyo en la elaboración, de diagnóstico del sistema de registro estadístico, Violencia Intrafamiliar (VIF), Violencia Sexual (VS), para la armonización y elaboración de variables comunes, la formación y capacitación a sectores involucrados, para una mejor aplicación del acceso a la justicia de víctimas de violencia sexual”

Auspiciado por:



**Fondo de Población
de las Naciones Unidas**

Dirección y Coordinación
Comisión de Género
Corte Suprema de Justicia

Elaboración: Dra. IRENE PINEDA .
Consultora

Control de Edición
Ángela Rosa Acevedo Vásquez
Coordinadora Pav's

Impresión: Impresiones Helios, S. A.
Fecha de impresión: enero 2010

Auspiciado: UNFPA
Fondo de Población
de Naciones Unidas

PRESENTACIÓN

La Comisión de Género del Poder Judicial, nace en el año 2003 con el propósito de mejorar el acceso a la justicia para las mujeres, propiciar una actuación judicial diligente y eficiente que respete y tutele los derechos de las mujeres.

Desde entonces venimos trabajando por incorporar la perspectiva de género como una estrategia que requiere un trabajo continuo para que las acciones que venimos impulsando transformen el Poder Judicial, se asuma una nueva cultura jurídica, con nuevas prácticas y concepciones culturales, en el nivel individual e institucional que contribuyan a superar la inequidad y la discriminación basada en género.

Queremos poner en marcha la Política de Género con acciones que requieren presupuestos, y desde ya apelamos al apoyo institucional para impulsar el plan de acción que permita implementar la Política de género en el Poder Judicial, la cual contribuirá por fortalecer la estructura técnica institucional, mejorar la incidencia en los órganos de decisión, con acciones que impacten en un sistema de justicia que respeta, los compromisos internacionales y actúa diligentemente en la protección de los derechos de las mujeres; así mismo fomentar las coordinaciones, e intercambios en materia de legislación, jurisprudencia y doctrina, que nos aproximen a los estándares regionales de programas que favorezcan los derechos de la mujer.

**Comisión de género
Corte Suprema de Justicia**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE NICARAGUA

Contenido

Introducción.....	7
1. Diagnóstico Institucional del Poder Judicial.....	9
1.1. El acceso a la justicia de las víctimas de violencia intrafamiliar y sexual.....	9
1.2. Las sentencias relativas a delitos de violencia intrafamiliar y sexual.....	12
1.3. Cobertura, calidad e institucionalización de los servicios de justicia.....	13
<i>Los recursos humanos.....</i>	<i>14</i>
<i>La cobertura: hay avances, pero aún son insuficientes.....</i>	<i>17</i>
<i>Limitaciones en la funcionalidad de los juzgados.....</i>	<i>17</i>
<i>Juzgados de Familia: la necesidad de una justicia especializada.....</i>	<i>18</i>
<i>El Código de la Familia: una asignatura pendiente desde 1994.....</i>	<i>19</i>
<i>La infraestructura informática.....</i>	<i>20</i>
2. El Marco Conceptual de la Política de Género.....	23
Género.....	23
Transversalización de la perspectiva de género.....	28
Derechos de las mujeres.....	29
Acceso de las mujeres a la justicia.....	31
Igualdad y equidad de género.....	32
Discriminación de género.....	33
Violencia de género.....	34
3. El Marco Jurídico de la Política de Género.....	35
3.1 Los convenios internacionales firmados y ratificados por el Estado de Nicaragua.....	35
1. <i>Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).....</i>	<i>35</i>
2. <i>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCP, por su sigla en Inglés).....</i>	<i>36</i>
3. <i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, por su sigla en inglés).....</i>	<i>36</i>
4. <i>Convención Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre (CADH).....</i>	<i>37</i>
5. <i>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).....</i>	<i>37</i>
6. <i>Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993).....</i>	<i>38</i>
7. <i>Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Declaración de Beijing).....</i>	<i>38</i>

8.	<i>Convención Belém Do Pará 994)</i>	38
9.	<i>Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad (1919)</i>	39
10.	<i>Convención de los Derechos del Niño y la Niña (CDN)</i>	39
11.	<i>Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores</i>	39
3.2.	El marco jurídico nacional.....	40
	<i>La Constitución Política de Nicaragua de 1987 y sus reformas de 1995..</i>	40
	<i>El Código Civil</i>	41
	<i>El Código de Procedimiento Civil (Pr)</i>	41
	<i>El Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley 287)</i>	41
	<i>El Código Procesal Penal (CPP)</i>	42
	<i>El Código Penal (Pn)</i>	43
	<i>La Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008)</i>	43
3.3.	El marco legal propio del Poder Judicial de Nicaragua.....	44
4.	El Marco Institucional de la Política de Género	46
5.	Principios y Valores de la Política de Género	51
6.	El Objetivo General de la Política de Género	55
7.	Los Ejes Estratégicos de la Política de Género	56
	Eje 1: Información, divulgación y promoción desde la perspectiva de género.....	56
	Eje 2: Capacitación con perspectiva de género de los funcionarios/as y servidores/as del poder judicial.....	57
	Eje 3: Promoción de la equidad de género en la administración de los recursos humanos internos y externos.....	58
	Eje 4: Autocrecimiento para el personal del poder judicial.....	58
	Eje 5: Servicio al público.....	59
	Eje 6: Fortalecimiento del ámbito jurisdiccional.....	60
	Eje 7: Mejorar el poder judicial estableciendo normas, métodos y procesos a nivel institucional.....	62
9.	Metodología para la Implementación de la Política	63
10.	Sistema de Seguimiento y Evaluación de la Política	68
ANEXO 1.	Validación de la Política de Género del Poder Judicial	70

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2003 y a través de la Comisión de Género del Poder Judicial, la Corte Suprema de Justicia (CSJ) de Nicaragua ha venido incorporando la perspectiva de género en el acceso a la justicia. Esta iniciativa representa uno de los componentes esenciales del proceso de modernización institucional del Poder Judicial.

La incorporación del enfoque de género en las nuevas leyes y procedimientos jurídicos nacionales, la progresiva adopción de los contenidos de los convenios internacionales que abogan por los derechos de las mujeres y la niñez, la creación de nuevas entidades públicas especializadas en la promoción de la equidad entre los géneros, así como los estudios técnicos realizados sobre las diferentes formas de discriminación de género en el seno de la Administración de Justicia y la experiencia acumulada en la materia por las y los operadores nacionales de justicia y por el resto de los actores que forman parte del Sistema de Justicia nicaragüense, han constituido el punto de partida para la elaboración de la presente *Política de Género del Poder Judicial de Nicaragua*.

Esta Política tiene como propósito articular y elevar la coherencia interna del quehacer de las distintas entidades constitutivas del Poder Judicial de Nicaragua en la protección efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos establecidos en la legislación nacional e internacional para las mujeres y los/as niños/as y adolescentes de ambos sexos.

La elaboración de la presente Política de Género no hubiera sido posible sin el generoso financiamiento del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL

La elaboración de una política de género del Poder Judicial de Nicaragua requiere de una mirada analítica que sea capaz de poner en evidencia el tipo de relaciones que esta compleja e importante institución establece tanto con las mujeres que trabajan dentro de ella, como con las mujeres, los niños y los adolescentes de ambos sexos que se acercan a ella desde afuera para solicitar sus servicios de justicia. Un diagnóstico de tal naturaleza mostrará tanto los avances alcanzados por el Poder Judicial en la institucionalización efectiva de una justicia de género como los factores que perpetúan la discriminación de género que aún padecen la niñez, la adolescencia y la mujer en el acceso a la justicia.

1.1 El acceso a la justicia de las víctimas de violencia intrafamiliar y sexual.

El acceso a la justicia implica, entre otros factores, suministro de información previa al potencial usuario de los servicios de justicia acerca de cuáles son sus derechos y cómo debe defenderlos. Implica también la presencia de las instituciones del sistema de justicia en todo el territorio nacional, de tal manera que no se obligue a los usuarios a realizar esfuerzos desproporcionados para acercarse a una institución de justicia. Conlleva igualmente el trato digno que debe recibir una persona en el momento en que se presenta a hacer valer sus derechos. Supone además la coherencia de la jurisprudencia nacional, la cual requiere de un sistema razonable de fundamentación basado en el respeto del principio de la igualdad ante la ley. El acceso a la justicia tiene que ver también con la fácil comprensión de las normas, pero sobre todo, con la posibilidad o el derecho del usuario de insertarse en el sistema de justicia en igualdad de condiciones y sin discriminación .

En Nicaragua, el Poder Judicial ha realizado ingentes esfuerzos para facilitar y ampliar el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sexual. Sin embargo, aún persisten numerosos e importantes obstáculos, tal como lo señalan algunos estudios realizados en el país¹.

Los de orden económico: el Estado no dispone de los recursos necesarios para poder cumplir con sus obligaciones emanadas del nuevo ordenamiento jurídico, como dotar de todo lo necesario para ejercer la acción acusatoria del Ministerio Público y representar a la víctima como lo manda el Código Procesal Penal o garantizando a la Policía Nacional y a las Comisarías de la Mujer y la Niñez de todos los recursos para que pueden cumplir con su deber y función. Pero también opera como un obstáculo económico la situación de pobreza en la que vive la mayoría de las mujeres que son víctimas de la violencia intrafamiliar y sexual. Sus precarias condiciones de vida, las cuales son en promedio más graves que las de los hombres, se erigen en una formidable barrera que les impide poder sufragar los gastos (transporte, alimentación, hospedaje, compra de papel sellado, fianza para realizar embargos, contratación de abogado, gasto por inspecciones oculares, etc.) que implica para ellas el tener acceso ya no se diga a la justicia privada, sino incluso a una justicia pública completamente gratuita.

Los de orden cultural: la formación de las y los operadores de justicia aún se encuentra profundamente marcada por una práctica y por un lenguaje sexista, patriarcal y androcéntrico, que se manifiesta en las relaciones discriminatorias y a veces hasta de maltrato que ellas y ellos establecen, dentro y fuera de las instituciones judiciales, con las mujeres usuarias de los servicios de justicia.

Los de orden jurídico: a pesar de los cambios introducidos en este nivel, aún persisten numerosos obstáculos, entre los que pueden mencionarse el excesivo formalismo de los procedimientos; la falta de uniformidad en los procesos, que aumenta la complejidad procesal para el juez, para los abogados y para las partes; la división del proceso en partes rígidas y con articulaciones que tienden a recargarlo; en los juicios civiles la práctica procesal de que sean las partes las que impulsen el proceso, en lugar de que sean el juez o el tribunal quienes lo hagan de oficio; la aplicación del principio de igualdad formal sin tomar en consideración que las mujeres a lo largo del proceso, no suelen estar en igualdad de condiciones para litigar con los hombres conlleva efectos discriminatorios; la ineficacia material de las sentencias judiciales; la complejidad y falta de adecuación del



Presidenta C.S.J. en encuentro de magistrados 2003

procedimiento probatorio en los delitos de violencia contra las mujeres; la falta de capacitación del personal de los órganos jurisdiccionales en los derechos de la mujer y de la familia; la inaplicabilidad de los convenios internacionales ratificados por el Estado en la materia de derechos humanos por parte de los operadores judiciales; la poca sensibilidad de los funcionarios judiciales para el tratamiento de los casos de familia; y la falta de orientación jurídica a las usuarias impiden el acceso de las mujeres a la justicia

En el ámbito penal se produjeron cambios notables con el nuevo sistema acusatorio, pero aún persiste limitantes para el acceso a la justicia de las víctimas de violencia intrafamiliar y sexual. La magistrada Alba Luz Ramos Vanegas identifica limitantes para examinar la acción típica en delitos contra la libertad sexual ya que algunos judiciales presuponen que un elemento del mismo es la violencia física, criterio que violenta el texto del tipo penal, que dice que puede existir violencia y no presupone que ésta sea física sino que puede ser psicológica, moral, o intimidación; e incluso se puede utilizarse cualquier otro medio que haga que la víctima no ofrezca resistencia (licor, drogas) para lograr el acceso carnal. Otro problema es que

la valoración de la prueba se hace sin recurrir a la libertad probatoria que permita apreciar la prueba en forma conjunta y armónica racional y acorde con las reglas de la lógica.

Los de orden de accesibilidad geográfica: muchos órganos jurisdiccionales se encuentran ubicados demasiado lejos de los lugares de residencia de las usuarias de los servicios de justicia, y en muchas ocasiones no existen vías de comunicación y medios de comunicación adecuados que permitan a las mujeres trasladarse de manera expedita y sin demasiado costo de sus hogares hasta los establecimientos de justicia.

1.2 Las sentencias relativas a delitos de violencia intrafamiliar y sexual

La Corte Suprema de Justicia de Nicaragua publicó en el año 2005 el estudio *Análisis jurídico de sentencias relativas a delitos de violencia intrafamiliar y sexual y demandas civiles en materia de familia*, auspiciada por la Agencia de Cooperación Española. En el marco de dicha investigación, se tomó una muestra representativa de 2,098 sentencias, de las cuales 1,021 era de materia civil y 1,077 de material penal. Se presentan aquí algunas de las principales conclusiones de aquel estudio que puedan servir de base para la elaboración de la Política Institucional de Género.

Tanto en las sentencia en materia penal como de Derecho de Familia, se observa una escasa referencia a convenios internacionales suscritos por el gobierno de Nicaragua, que consignan los derechos de las mujeres en ambas materias. En el caso particular de las sentencias por delitos de orden sexual, son muy escasas las referencias a la Ley 230, Ley de Reformas y Adiciones al Código Penal; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Sólo en ocho casos de las sentencias analizadas en materia penal, se encontraron disposiciones relativas a la aplicación de medidas cautelares derivadas en ese momento de la Ley 230 y de los artículos 102 Pn. y 167 CPP, lo que relacionado con el alto porcentaje de sentencias de carácter absolutorio, pone en cuestión la efectiva protección de las víctimas de violencia. Por esta razón es imperativo que el Poder Judicial intensifique

las acciones de formación de las y los judiciales para una interpretación apropiada de los preceptos constitucionales y convenios internacionales suscritos por Nicaragua, que tipifican la violencia contra las mujeres y establecen los compromisos de Estado para asegurar la aplicación de la justicia a favor de las víctimas.

El estudio sobre las sentencias relativas a los delitos de violencia intrafamiliar y sexual y demandas civiles en materia de familia, recomienda la evaluación del cumplimiento del *Protocolo de actuación en delitos de maltrato familiar y agresiones sexuales* (año 2003) de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, en cuya formulación participó el conjunto de instituciones que integran la Comisión Nacional de Coordinación Interinstitucional del Sistema de Justicia Penal de la República de Nicaragua. Esta es una necesidad urgente para poder identificar los principales obstáculos que, en el conjunto del proceso penal, afectan los derechos de las víctimas para tener un efectivo acceso a la justicia.

El contenido de las sentencias revela que un alto número de ellas no cuenta con la información suficiente para obtener una clasificación más exhaustiva de la víctima y del agresor, así como de la parte demandada y demandante.

1.3 Cobertura, calidad e institucionalización de los servicios de justicia

En agosto del 2006, el Programa de Apoyo Institucional – Nicaragua (PAI-NIC), auspiciado por la Unión Europea, publicó el estudio *La justicia en Nicaragua. Diagnóstico del sistema de justicia*, el cual fue elaborado bajo la dirección de Juan Jiménez Mayor. Se retoman aquí algunos elementos de dicha investigación que resultan pertinentes para servir de base a la formulación de la Política Institucional de Género. También se ha empleado la información que aparece en el estudio *Diagnóstico organizacional del área de recursos humanos de la Corte Suprema de Justicia*, el cual fue elaborado, bajo los auspicios del Banco Interamericano de Desarrollo, por la firma Xolo, Sistemas y Servicios de Información S.A. Los datos extraídos de ambos estudios son como pinceladas que proporcionan una fotografía de conjunto acerca de la cobertura, la calidad y la institucionalización de los servicios de justicia en el país.

Los recursos humanos

La distribución de todo el personal que labora en el Poder Judicial presenta un equilibrio en términos de género, por cuanto dicha distribución reproduce las proporciones de hombres y mujeres que se observan en la estructura demográfica nacional. El Cuadro 1 muestra que el 55% del personal del poder judicial está conformado por mujeres, mientras el 45% restante corresponde a los hombres. En todas las circunscripciones, con la sola excepción del Nivel Central (con 54% de varones), la proporción de mujeres supera a la de los hombres.

Cuadro 1

Personal Judicial en el nivel nacional

Circunscripción	Masculino		Femenino		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
Nivel Central	518	54%	435	46%	953
Circunscripción Las Segovias	86	33%	177	67%	263
Circunscripción Occidente	139	38%	230	62%	369
Circunscripción Managua	702	48%	755	52%	1457
Circunscripción Oriental	135	42%	190	58%	325
Circunscripción Sur	93	41%	133	59%	226
Circunscripción Central	135	37%	227	63%	362
Circunscripción Norte	147	37%	247	63%	394
Circunscripción Atlántico Sur	37	42%	51	58%	88
Circunscripción Atlántico Norte	62	49%	65	51%	127
Rio San Juan	21	35%	39	65%	60
Total General	2075	45%	2,549	55%	4,624

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial.

El Cuadro 2 refiere el consolidado de cargos por género. En este nivel, la sobre representación masculina alcanza sus cuotas más altas en los magistrados de la CSJ (73%) y en los magistrados de tribunal (61.82%), en cambio, los conglomerados donde hay mayor representación de mujeres son las Secretarías de actuación (73.61%) y Juezas (61.32%).

Cuadro 2

Consolidado de cargos por género

Denominación del Cargo	Femenino		Masculino		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Magistrados(as) CSJ	3	27.00%	11	73.00%	15	100%
Magistrados(as) de Tribunal	21	38.18%	34	61.82%	55	100%
Juez (as)	214	61.32%	135	38.68%	349	100%
Secretarios(as) de Actuaciones	608	73.61%	218	26.39%	826	100%
Notificadores(as) Judiciales	45	34.09%	87	65.91%	132	100%
Defensores(as) Públicos	87	60.00%	58	40.00%	145	100%

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial, 2008.

Las desigualdades de género en detrimento de las mujeres se producen en los cargos de mayor jerarquía del Poder Judicial. Con relación al nivel de las retribuciones salariales existen brechas entre hombres y mujeres según los rangos de salarios devengados por unos y otras. El Cuadro 3 muestra las brechas salariales existentes. Como puede observarse en el citado cuadro, la inequidad de género prevalece al nivel de los rangos salariales más bajos y también en los más altos. Por una parte, los porcentajes de mujeres que devengan los salarios más bajos (rangos de C\$ 1,000 a C\$ 10,000), son superiores a los porcentajes de hombres. Esto revela que existe una feminización de los salarios más bajos dentro del sistema judicial. Por otra parte, los porcentajes de mujeres que devengan los salarios más altos (rangos de C\$ 30,001 o más), son inferiores a los de los hombres, lo cual significa que existe una masculinización de los salarios más altos dentro del sistema judicial.

Cuadro 3

Brechas salariales por género

Rango salarial (en córdobas)	Hombre		Mujer		Total (100%)
	Cantidad	%	Cantidad	%	
De 1,000 a 5,000	703	40.0	1,033	60.0	1,736
De 5,001 a 10,000	202	43.0	269	57.0	471
De 10,001 a 15,000	107	38.0	174	62.0	281
De 15,001 a 20,000	22	48.0	24	52.0	46
De 20,001 a 30,000	21	43.0	28	57.0	49
De 30,001 a 50,000	48	66.0	25	34.0	73
De 50,001 a más	21	78.0	6	22.0	27
TOTAL	1,124	42.0	1,559	58.0	2,683

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial.

La cobertura: hay avances, pero aún son insuficientes

Aun cuando se hayan hecho esfuerzos para mejorar la oferta de servicios judiciales con la designación de más jueces, magistrados y defensores públicos, en la perspectiva de ampliar el acceso a la justicia, tales esfuerzos son insuficientes debido que el país se ubica en el rango de países con menores oferta de operadores. Por otra parte, dada la oferta jurídica y la demanda poblacional existente, hace falta replantear la reestructuración del mapa de servicios jurisdiccionales en el país para priorizar la capacidad del sistema de justicia con base a criterios técnicos.

Limitaciones en la funcionalidad de los juzgados

La funcionalidad de los juzgados existentes es limitada. A la escasa oferta en número de los mismos, hay que agregar las carencias logísticas para el desarrollo de los servicios. Los juzgados no están tecnificados. Operan bajo la mecánica tradicional del juzgado atomizado (el juez y sus secretarios), excepto en el Complejo Judicial de Nejapa en Managua, donde se implementó un nuevo modelo de gestión, que ha mejorado el servicio a la población con la utilización del sistema automatizado “NICARAO” agilizando las resoluciones judiciales, la creación de Oficina de acceso directo al usuario como: Atención al Público, Archivo en Trámite y la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos, han mejorado en el suministro de información de la tramitación de los asuntos judiciales por medio de la Autoconsulta, en el año 2009 se atendieron a 27, 690 personas, el sistema on line registró 13,033 visitas. En el caso de la ventanilla de atención al Público se dio respuesta a 148,193 consultas. La separación de las funciones jurisdiccionales de las administrativas, facilita que las oficinas de apoyo judicial respondan a la organización de las actividades administrativa de la función judicial y se mejore la tramitación de los procesos. Sin embargo aún persisten obstáculo en la tramitación debido a la resistencia al cambio de algunos funcionarios, hay subregistros de los asuntos en trámites que afecta las estadísticas e indicadores de gestión y en caso de los datos estadístico, el sistema Nicarao no tiene información desagregada de género.

El resto del país no cuentan con servicios comunes,(salvo León para notificaciones y recepción de causas), y los jueces en gran parte están absorbidos por cuestiones administrativas y trámites que podrían y deberían ser extraídos de la función jurisdiccional.



Juzgados de Familia: la necesidad de una justicia especializada

Para mejorar la atención a las víctimas de violencia intrafamiliar y sexual, hace falta continuar y profundizar la creación de los juzgados de familia, un tema en el cual Nicaragua se encuentra relativamente atrasado en comparación con otros países latinoamericanos. Estos juzgados permiten ofrecer un servicio especializado que demanda una respuesta rápida para demanda de alimentos, protección de paternidad, restitución de bienes para los hijos, identidad de los niños entre otros asuntos que requieren una rápida protección de derechos. Su importancia no sólo es cualitativa, sino cuantitativa, pues según las estadísticas disponibles, en el año 2004, ingresaron a los Juzgados Locales y de Distrito Civiles del país, 13,318 casos de familia, que representaron el 30% de los casos de competencia de estos juzgados. Recién en el segundo semestre del 2009 se crearon cuatro juzgados de familia: 2 en Managua, 1 en Chinandega y otro más en

Matagalpa. Pero esta iniciativa no constituye más que el primer esfuerzo, quedando aún un largo camino por recorrer.

Hasta antes de la creación de estos primeros juzgados de familia, todos los asuntos de familia eran administrados judicialmente en su mayoría en los Juzgados Locales o de Distrito Civil desde la óptica del Código Civil y del Código de Procedimiento Civil. Estos códigos están obsoletos y poseen una lógica mercantil, privada y económica. Con base a ellos, se dilucida “lo tuyo y lo mío” y los procesos se mueven “a instancia de parte”. Los procesos de familia, en cambio, son más complejos y delicados, porque están en juego bienes materiales, sino la integridad física y psíquica de las personas, en definitiva, la vida misma de las personas.

Por esta razón, los asuntos de familia deben ser abordados con una perspectiva humana, multidisciplinaria y desde los principios del Derecho de Familia como una rama particular del Derecho, tales como el interés superior de los integrantes de la familia y de la niñez en particular, la protección priorizada a la jefatura familiar femenina, la prevención y protección de la violencia intrafamiliar, entre otros.

El Código de la Familia: una asignatura pendiente desde 1994

Desde el año 1994, la Asamblea Nacional tiene en sus manos un proyecto de Código de la Familia. La actual Junta Directiva del Parlamento, la Comisión de Mujer, Niñez, Juventud y Familia, y diputados de diferentes bancadas han expresado que existe voluntad política de aprobarlo y han impulsado un proceso de consultas con actores estatales y civiles.

La aprobación del Código de la Familia permitirá contar con una legislación que, de forma holística y sistémica, regule todo lo referido al tema de la familia. Hasta ahora, la legislación nacional en esta materia se encuentra dispersa. Muchas de estas leyes han sido aprobadas en contextos históricos distintos por lo que algunas de estas normas guardan contradicciones doctrinarias, conceptuales y procedimentales distintas. El país necesita un texto jurídico que las integre y las armonice de conformidad con el derecho moderno y las exigencias de la sociedad actual. Algunas de estas leyes son, entre otras,

la Ley de Adopción, la Ley de Relaciones Madres-Padres-Hijos, la Ley de Alimentos, La Ley de Disolución del Vínculo Matrimonial por voluntad de una de las partes.

La aprobación del Código de la Familia permitirá, además, traducir en un cuerpo legal coherente el conjunto de convenios internacionales que el Estado de Nicaragua ha suscrito en materia de derechos humanos económicos, sociales, culturales y judiciales de las familias y sus integrantes. Entre estos convenios figuran la Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña, la Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Americana de la OEA sobre Derechos Humanos, la Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias, la Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores y el Convenio sobre Aspectos Civiles de la Sustracción Internacional de Menores.

El Código de la Familia permitirá también la creación de las instituciones especializadas en materia de familia (Juzgados de Familia, Procuraduría de la Familia, adscrita a la Procuraduría General de la República) así como los mecanismos de relaciones entre estas nuevas instituciones y las ya existentes (el Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez) para que los procedimientos administrativos y judiciales en materia de familia sean ágiles, expeditos, transparentes, gratuitos y priorizados.

La Corte Suprema de Justicia recién ha iniciado el nombramiento de Jueces y Juezas de Familia, pero estos administran justicia desde una rama del derecho que cosifica las relaciones familiares, una vez aprobado el Código de Familia estos jueces tendrán una legislación objetiva, sustantiva o procedimental especial.

La infraestructura informática

En el año 2006, el Poder Judicial poseía al nivel nacional tan sólo 777 computadoras. De esta cantidad, sólo el 42.3% (329) de las computadoras estaban asignadas a la función judicial, es decir, a los tribunales de apelaciones, juzgados y defensorías públicas. Si restamos de este grupo las PC de la defensa pública (que son 76 PC), la función judicial posee de

suyo 253 PC, una cantidad que representa el 32.6% del parque total de PC que está en manos del Poder Judicial.

Cuando se examina la distribución de las PC dentro del Poder Judicial, la información revela que los jueces locales son los más desprovistos, ya que apenas hay 20 PC para 185 jueces locales. Los jueces de distrito son los que disponen, en términos relativos, de una mayor cantidad de PC, pero eso no significa que todos ellos estén equipados, porque la distribución de máquinas entre ellos es desigual.

Los sistemas informáticos que administra el Poder Judicial va en aumento tanto en las áreas administrativas como en el área judicial, pero aún quedan juzgados del área rural que tiene limitaciones en el ingreso del desarrollado informatizado. En realidad, la informática judicial en juzgados del país opera como una *máquina de escribir digitalizada*: se limita al procesamiento de textos, pues no hay un sistema informático de seguimiento de causas que permitan operar sistemas como monitoreo de casos, estadísticas, etc.



INDICADORES RELEVANTES DEL PODER JUDICIAL EN NICARAGUA²

Descripción	Valores
RECURSOS HUMANOS	
Cantidad de jueces por cada 100 mil habitantes (2006)	5.81
Cantidad de jueces por cada 100 mil habitantes en Managua (2006)	3.6
Cantidad de fiscales por cada 100 mil habitantes (2005)	4.72
Cantidad de fiscales que habla la lengua miskita en la RAAN (2005)	1
Municipios del país que no cuentan con sedes fiscales (2005)	88
Cantidad de defensores públicos por cada 100 mil habitantes (2005)	1.35
Cantidad de habitantes por defensor (2005)	70,300
Cantidad de habitantes de la RAAS por defensor público (2005)	127,359
Cantidad de pobres extremos por defensor público (2005)	11,661
Municipios del país que tienen el servicio de defensoría pública (2005)	33
Porcentaje de mujeres jueces, fiscales y defensores públicos (2005)	60%
Cantidad de abogados por cada 100 mil habitantes (2006)	203
Porcentajes de abogados mujeres (2006)	46.5%
CARGA PROCESAL	
Casos ingresados al Poder Judicial (2004)	126,126
Número de casos civiles (2004)	44,459
Número de casos penales (2004)	78,743
Número de casos laborales (2004)	2,824
Promedio de casos por juez (2004)	395
Porcentaje de causas civiles resueltas sobre el número de causas ingresadas (2004)	58.2%
Porcentaje de causas penales resueltas sobre el número de causas ingresadas (2004)	32.1%
Porcentaje de causas laborales resueltas sobre número de causas ingresadas (2004)	38.9%
Porcentaje de casos civiles que corresponden a procesos de familia (2004)	29%
Porcentaje de casos de familia que son divorcios (2004)	63.5%
Porcentaje de casos de familia que son alimentos (2004)	23.6%
Porcentaje de los procesos de divorcio en los casos de familia (2004)	63.5%
Número de casos de familia ingresados a los Juzgados locales y de Distrito (2004)	13,318
Número de casos de familia ingresados a los Juzgados Locales y de Distrito Managua (2004)	3,611
Porcentaje de litigantes mujeres que presentaron demandas civiles (2004)	41%
Tasa de veredicto de culpabilidad de los Jurados (período 2003-2005)	58%

EL MARCO CONCEPTUAL DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

La Política de Género del Poder Judicial de Nicaragua se fundamenta también en los conceptos teóricos que han sido forjados por las distintas ciencias de la naturaleza, la psicología humana y la sociedad.

Entre estos conceptos figuran los siguientes:

1. Género.
2. Política de género.
3. Transversalización de género.
4. Derechos de las mujeres.
5. Acceso de las mujeres a la justicia.
6. Igualdad y equidad de género.
7. Discriminación de género.
8. Violencia de género.

Género

La Política de Género del Poder Judicial parte de una concepción multidimensional de la categoría de género. De hecho, una de las principales fortalezas del concepto de género reside en que ella supone en su interior un conjunto de dimensiones que posibilita un análisis integrador de la realidad

humana de las mujeres y de los hombres en toda su complejidad, tal y como ella aparece en los conflictos y delitos con las que tienen que habérselas los y las operadores de justicia en su labor cotidiana.

Los más recientes estudios en el campo de la antropología revelan que existen por lo menos cinco dimensiones fundamentales que se ven integradas en la categoría de género: la biológica, la psicológica, la sociocultural, la económica y la política.



La dimensión biológica del género viene dada por el subsistema de la sexualidad humana (genes, hormonas, órganos, etc.), el cual no sólo hace posible la reproducción de hombres y mujeres, sino que constituye también la fuente para la procuración del placer sexual, la cual varía según el género de cada persona. La sexualidad adopta así una función genéricamente diferenciada.

La dimensión psicológica tiene que ver primeramente con los esquemas lógico-perceptivos de la inteligencia humana, que configuran la percepción que hombres y mujeres se hacen del mundo en el que viven y actúan. Es lo que se ha denominado la *perspectiva de género*: ellos y ellas perciben el mundo de manera distinta y esto les conduce a actuar también de manera distinta. Pero la dimensión psicológica tiene que ver, en segundo lugar, con la afectividad humana, la cual corresponde al componente energético de la conducta humana. Los sentimientos modulan las percepciones intelectivas que cada hombre y cada mujer se hacen de sí mismos para conformar lo que se denomina la *identidad de género*. Esta última presupone la aparición del lenguaje en el niño o la niña y consiste en la *percepción afectiva* que una y otra tienen acerca de sí mismos. De ahí que la identidad de género consista no sólo en que el hombre y la mujer se perciban a sí mismos como hombre o como mujer, sino también en que el hombre se sienta a sí mismo como hombre y la mujer se sienta a sí misma como mujer. En la identidad de género, la percepción va indisociablemente ligada a los sentimientos.

La dimensión sociocultural del género comprende el conjunto de normas y valores elaboradas por cada grupo social para integrar y cohesionar a sus miembros entre sí, asignándoles determinados roles y estatus sociales en el seno del mismo grupo. La fuerza integradora y cohesiva de las normas y valores reside en el hecho de ser esquemas estandarizados y compartidos por todos o por la mayoría de los miembros del grupo. Desde su más tierna edad, hombres y mujeres interiorizan aquellas normas y valores, a la vez que se apropian de sus correspondientes roles y estatus de género, mediante procesos de socialización que se llevan a cabo a lo largo de la vida de todo individuo, desde su nacimiento hasta el momento de su muerte. Esto hace posible que cada individuo sea adscrito como miembro de un determinado grupo social, lo que implica que él tenga que ser excluido de otro u otros grupos sociales: es la lógica de la inclusión y la exclusión grupal. Estas adscripciones y exclusiones grupales, reguladas por el conjunto de normas, valores, roles y estatus de cada grupo, se transmiten de una generación a otra al interior del mismo grupo y se perpetúan en el tiempo mediante mecanismos de control y negociación, a no ser que la intensidad y las formas de los conflictos existentes demande la creación de nuevos mecanismos de control y de negociación social. Cuando esto último ocurre, se abren las posibilidades para el surgimiento y la instauración de normas y valores disidentes y alternativos, cuyos portadores y promotores son los nuevos grupos sociales emergentes, quienes reclaman para sí la asignación de nuevos roles y estatus.

La dimensión económica de la categoría de género consiste esencialmente en la división social del trabajo en función del género: la sociedad asigna determinadas labores a las mujeres, mientras atribuye otras distintas a los hombres. En las sociedades patriarcales, las actividades de reproducción social (crianza de los hijos, etc.) son asignadas al género femenino, mientras las actividades de producción son asignadas al género masculino. Tiene lugar entonces un doble proceso que se desarrolla de manera paralela: la feminización de ciertas actividades económicas y la masculinización de aquellas otras actividades que están reservadas exclusivamente para los hombres. Adicionalmente, los mecanismos que controlan la captación y la distribución de la riqueza también son asignados a los hombres.

La dimensión política de la categoría de género tiene que ver con el empleo de los dispositivos materiales y simbólicos de los que puede disponer cada género a fin de hacer valer su propia voluntad en las relaciones con personas pertenecientes o no a su propio grupo genérico. Estos dispositivos operan como instrumentos de poder para imponer la propia voluntad, para resistir la voluntad ajena o para negociar con esta última y establecer algún tipo de acuerdo con ella. Gracias a estos mismos dispositivos, hombres y mujeres acceden a mayores o menores cuotas de poder. De ahí que, en el marco de las relaciones de género, cada quien implementa estrategias orientadas a aumentar sus respectivas cuotas de poder. El resultado de tales estrategias es una distribución socialmente diferenciada del poder que se manifiesta en la conformación de jerarquías sociales inter-genéricas, con un alcance global o sectorial, y en las que un género ejerce su dominación sobre el otro, sin que ello implique necesariamente la desaparición de toda forma de resistencia a dicha dominación por parte del género dominado.

Política de género

La política es un instrumento de planificación estratégica que permite unificar y otorgarle coherencia a las distintas acciones realizadas por una pluralidad de actores que brindan un conjunto de bienes o servicios a una determinada población de hombres y mujeres.

La política comporta una declaración general o diagnóstico institucional que justifique las razones de la adopción de la política, marcos y principios generales, los conceptos fundamentales, las líneas o ejes de acción estratégica y los mecanismos para la implementación y seguimiento. Estos

últimos son importantes en la medida en que permitan velar para que el plan de acción se ponga en práctica y a través de ello la implementación de la política se vuelva efectiva.

Asimismo la política debe comprometer a todos los actores en la institución a movilizarse, impulsar determinadas normas con la finalidad de definir responsabilidades y derechos, orientar a la Dirección Superior, y a ayudar a la institución a planificar las acciones para la implementación de la política.

Ninguna política es neutral ni en su formulación, ni en los impactos que tiene sobre la sociedad, por lo que el desarrollo de la capacidad de incidencia se constituye en un elemento central para promover los derechos de los sectores de la población que son afectados por la aplicación de determinadas políticas y luego posicionar la política de género.

La política de género consigue articular y armonizar las diferentes acciones de esa pluralidad de actores mediante la definición de un pequeño número de líneas estratégicas que son diseñadas desde una perspectiva de género y bajo la orientación del principio de la equidad de género.

El sello de “género” de una política está dado entonces por la perspectiva de género y por la aplicación del principio de la equidad de género. La perspectiva de género otorga a la política la *sensibilidad* necesaria para comprender las necesidades particulares de los hombres y las mujeres, mientras el principio de la equidad de género le otorga a la política la *diversificación* necesaria para diseñar sus acciones, sus procedimientos y su oferta de bienes y servicios en función de las demandas y expectativas específicas de cada género. Cuando este enfoque está ausente, la política corre el riesgo de no promover la equidad de género, sino la discriminación y la inequidad de género, la cual tiende a afectar sobre todo a las categorías sociales más vulnerables, las mujeres, las niñas, los niños y las personas de la tercera edad.

Las líneas estratégicas que estructuran una política de género no consisten en acciones puntuales y discontinuas en el tiempo. Son más bien acciones permanentes y continuas, diseñadas para llevarse a cabo durante períodos de tiempo relativamente prolongados. En este sentido, ellas consisten en acciones de mediano o largo plazo. Ahora bien, en virtud de su carácter permanente y continuo, las líneas de acción estratégicas de una política

de género constituyen el punto de partida para la definición, en una etapa ulterior, de acciones de corto plazo, cuya formulación y articulación da lugar a los planes operativos.

En la medida en que la política de género consiga articular y armonizar las distintas acciones de aquella pluralidad de actores, estos últimos devienen capaces de maximizar el uso de los recursos disponibles, los cuales son generalmente escasos e implican siempre un cierto costo.

Transversalización de la perspectiva de género

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

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

La transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un “componente femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad existente. Es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el

conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo.

Puede entrañar la identificación de cambios necesarios en ese programa. Quizás requiera cambios en los objetivos, estrategias y acciones para que hombres y mujeres a un tiempo puedan influir y participar en los procesos de desarrollo y beneficiarse de ellos. El objetivo de la integración de la igualdad de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.

La transversalización de la perspectiva de género implica la adopción de algunas medidas fundamentales, entre las cuales figuran los siguientes:

Es preciso establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.

La identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debería ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género. No dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros. Deberían realizarse sistemáticamente análisis por géneros.

Para traducir la idea de la transversalización en realidades hace falta una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos si es necesario.

La transversalización no elimina la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

Derechos de las mujeres

Si bien las mujeres tienen todos los derechos reconocidos tanto por el derecho interno como por el derecho internacional relacionados con los derechos humanos, éstos, por sí solos, resultan insuficientes para otorgar una respuesta ajustada a la diversidad, especificidad y complejidad de la realidad y la problemática de las mujeres.

La construcción de una sociedad fundada en la igualdad y sin discriminación exige la adopción de instrumentos especiales para las mujeres. Estos deben considerar las desigualdades de las mismas tanto en las esferas públicas como privadas, reconociendo las necesidades particulares y garantizando la eliminación de las inequidades histórico-sociales y las injusticias estructurales que experimentan las mujeres por el solo y único hecho de ser mujeres. Por esta razón, la proclamación y defensa de los derechos humanos universales deben traducirse, sin perder su validez universal, en la proclamación y la defensa de los derechos humanos que tiene la mujer por su condición específica de mujer.

Los instrumentos de derechos humanos de las mujeres cuestionan el sistema de jerarquías de subordinación y discriminación existente entre los géneros compromete a los Estados, a la vez que hace extensivo a la sociedad en general el respeto de las normas, costumbres y prácticas que garanticen una real igualdad entre el hombre y la mujer. Pero esta igualdad sólo puede alcanzarse mediante el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres, identificando y generando respuestas a las inquietudes y necesidades de las mujeres, teniendo en cuenta la diversidad de situaciones transfiriendo poder y participación real a la mujer en los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales. Se trata de crear, con la colaboración de hombres y mujeres, las condiciones para que estas últimas contribuyan de manera efectiva y sustantiva al desarrollo democrático, la redistribución justa de la riqueza y la paz social.

La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y a la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por los instrumentos regionales e internacionales de derechos humanos. Adicionalmente, las mujeres tienen derecho a vivir en un sistema social en el que no existan relaciones de poder basadas en la dominación de género, a una vida libre de violencia en la esfera pública y privada, a vivir sin discriminación alguna, a ser valoradas y educadas sin estereotipos de conductas y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación entre los sexos, a contribuir al desarrollo y bienestar de la sociedad y, finalmente, a participar, en igualdad de condiciones que el hombre, en los ámbitos político, económico, social, cultural o de cualquier otra índole.

Además de estos derechos vinculados a la igualdad y no discriminación, la mujer, por su condición de mujer, posee derechos específicos relacionados, en particular, con su sexualidad, la fecundidad, la reproducción y la protección de la maternidad.



Acceso de las mujeres a la justicia

El acceso a la justicia constituye un derecho fundamental de las personas, el cual nace de la obligación del Estado de atender al ciudadano o ciudadana que recurra a los órganos judiciales para que protejan sus derechos vulnerados o amenazados. En este sentido, el derecho al acceso a la justicia es un componente del debido proceso y es considerado como un derecho humano.

El acceso a la justicia consiste en la posibilidad de todas las personas, independientemente de su condición económica, política, social, religiosa o cualquier otra, de acudir al sistema previsto para la resolución de conflictos de acuerdo al ordenamiento de cada país, y de obtener atención a sus necesidades jurídicas.

Por consiguiente, el acceso a la justicia de género debe entenderse como el derecho que tienen los hombres y las mujeres a que los órganos jurisdiccionales les garanticen la debida tutela de sus derechos, tomando en cuenta la condición específica de género de unos y otras.

En el caso de las mujeres, los roles y estatus que les han sido asignados socialmente, los cuales son legitimados por las percepciones, normas y valores predominantes, han erigido delante de ellas barreras formidables que les impiden el acceso a la justicia. En términos comparativos, estas barreras son más numerosas y pesadas que las que afectan a los hombres. El acceso de las mujeres a la justicia conlleva entonces el diseño e institucionalización de procedimientos y leyes que eliminen las barreras señaladas, a fin de garantizar al género femenino la oportuna y efectiva defensa de sus derechos en un proceso adversarial o en uno de jurisdicción no contenciosa.

Ahora bien, el acceso de las mujeres a la justicia se encuentra previamente condicionado por las posiciones asimétricas e inequitativas que ellas ocupan en el seno de las sociedades donde predominan las relaciones patriarcales. De ahí la necesidad y la importancia de que la política de género tenga una incidencia en el establecimiento de relaciones de igualdad y equidad entre los géneros.

Igualdad y equidad de género

Por igualdad de género se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida. Para conseguirlo, a veces es necesario potenciar la capacidad de los grupos que tienen un acceso limitado a los recursos, o bien crear esa capacidad.

La igualdad de género consiste en la condición equivalente en el goce efectivo de los derechos humanos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de mujeres y hombres sin discriminación alguna. Se entiende por igualdad real la superación de la brecha entre lo que establece la ley y la realidad que se vive por las situaciones de hecho en todos los ámbitos de la sociedad.

En cambio, la equidad de género se refiere al trato justo de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente por lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

La equidad de género consiste, en otras palabras, en el trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva mediante acciones positivas que permitan el reconocimiento de las condiciones específicas de cada persona o grupo, derivadas de los derechos humanos relacionados con su raza, religión, origen étnico o cualquier otra condición que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades en mujeres y hombres. La equidad de género reconoce las diferencias existentes entre hombres y mujeres, pero sin que esto se convierta en una razón para la discriminación entre unos y otras.

En el ámbito de la justicia, el objetivo de lograr la equidad de género, a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres en su posibilidad de acceder a la justicia.

En la realidad, las dificultades que experimentan las mujeres para poder acceder a la justicia no obedece, en último término, a sus condiciones económicas o políticas, sino al hecho mismo de que ellas sean mujeres. En este sentido, la discriminación de género no es el resultado de la exclusión económica o política, sino al revés: estas dos últimas son el resultado de la primera. Por esta razón, la política de género debe enfocarse de manera explícita a la reducción de todas aquellas barreras que excluyen a las mujeres del acceso a la justicia por su específica condición de género.

Discriminación de género

Con base en la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW) es posible definir la discriminación de género como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Ahora bien, toda forma de discriminación contra la mujer conlleva alguna forma de violencia que se ejerce contra las mujeres. De esta manera la discriminación y la violencia aparecen como dos realidades inseparables entre sí.

Violencia de género

La Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing definió la violencia de género como “todo acto de violencia basado en género, que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada”.

Esta definición permite distinguir por lo menos tres tipos de violencia de género: la violencia física, la violencia psicológica y la violencia sexual.

La violencia física consiste en toda acción u omisión que ponga en riesgo o produzca un daño en la integridad corporal de una persona.

La violencia psicológica es aquel comportamiento dirigido a perturbar, degradar o controlar la conducta, las creencias o decisiones de una persona y que conlleve una alteración de su estado de salud mental y emocional.

La violencia sexual consiste en aquella acción que imponga o induzca determinados comportamientos sexuales en otra persona mediante amenazas, manipulaciones, fuerza o intimidación o cualquier otra manera que limite o anule la libertad de la misma. La violencia sexual ocurre cuando una persona obliga a otra a realizar actividades sexuales en contra de su voluntad o cuando la persona violentada de esta manera carece del desarrollo físico o emocional necesario para consentir un contacto sexual, como sería el caso de los menores de edad y las personas con discapacidad.

A los tipos de violencia que vienen de ser reseñados, parece pertinente agregar la violencia patrimonial que consiste en todo comportamiento que conlleve la desaparición, alteración o pérdida de los bienes o servicios de naturaleza a los que la persona agredida tenga derecho. La violencia económica que radica en evitar que la mujer tenga acceso económico directo o indirecto y, la violencia social que es la restricción de sostener relaciones sociales, sean éstas sociales, familiares, vecinales, eclesiales, etc.

EL MARCO JURÍDICO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

El marco jurídico de la presente Política de Género está conformado tanto por las normas nacionales que regulan específicamente al Poder Judicial de Nicaragua como por los convenios internacionales reconocidos y ratificados por el Estado de Nicaragua que tutela derechos de las mujeres, así como por la legislación nacional existente en esta materia.

3.1 Los convenios internacionales firmados y ratificados por el Estado de Nicaragua

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la ONU el 10 de diciembre de 1948, Nicaragua ha firmado y ratificado un conjunto de Tratados Internacionales que disponen la implementación de políticas activas en defensa de los derechos de la niñez, la adolescencia y la mujer.

1. *Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)*

Se trata de una declaración adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948, en París. Constituye el documento macro que regula las relaciones jurídicas y sociales sobre la base de un conjunto de derechos humanos universales, aplicables a todos los seres humanos.

Proclama en su Art. 1 el siguiente principio universal: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Y precisa: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión,

opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Art. 2).

2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por su sigla en inglés)

El Pacto es un tratado multilateral que fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), del 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 23 de marzo de 1976 y se encuentra consignado en la Constitución Política de Nicaragua (Art. 46).

El Art. 2 de este tratado expresa que los Estados partes asumen la obligación, respecto de toda persona en su territorio o bajo su jurisdicción, de respetar y garantizar los derechos humanos reconocidos. Esto implica que deben abstenerse de violar estos derechos, pero que deben también adoptar medidas positivas para que aquellos sean efectivos. De acuerdo al Art. 14 del Pacto, los Estados partes deben poner a disposición de toda víctima de una violación un recurso imparcial y efectivo para su defensa.

3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, por su sigla en inglés)

Este Pacto es un tratado multilateral general que reconoce derechos de segunda generación y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), del 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de enero de 1976 y aparece consignado en el Art. 46 de la Constitución Política de Nicaragua.

Los Estados partes de este tratado se comprometen a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado.

De acuerdo al Art. 3 del Pacto, los Estados partes “se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”. Según el Art. 7 del mismo Pacto, “debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.

Junto con la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales constituye lo que se denomina la Carta Internacional de Derechos Humanos.

4. Convención Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre (CADH)

Conocida también como “Pacto de San José de Costa Rica”, la Convención fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Se encuentra consignada en el Art. 46 de la Constitución Política de Nicaragua.

Los Estados partes en esta Convención se “comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Art. 1). Si el ejercicio de tales derechos y libertades no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes están obligados a adoptar medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacerlos efectivos (Art. 2).

Como medios de protección de los derechos y libertades, establece dos órganos para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de la Convención: **la Comisión Interamericana de Derechos Humanos** y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

5. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

Conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés, esta Convención de la ONU entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981. Reafirma la igualdad de derechos del hombre y la mujer, así como el principio de la no discriminación. Reitera la obligación de los Estados Partes de garantizar la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales y políticos. Pero reconoce que, a pesar de los esfuerzos y avances realizados, las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, como en los casos de extrema pobreza, donde ellas tienen

un limitado acceso a la alimentación, la salud, la educación, la capacitación y las oportunidades de empleo.

Dos años más tarde, la Asamblea General de la ONU, en su Resolución A/54/4 del 6 de octubre de 1999 adoptó el *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW)*. Sin embargo, dicho Protocolo aún no ha sido ratificado por el Estado nicaragüense.

6. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993)

Se trata de la Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU. Esta Declaración define la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

7. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Declaración de Beijing)

Los Estados participantes en esta Cuarta Conferencia acordaron, en septiembre de 1995, promover y proteger los derechos humanos de la mujer mediante la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos, particularmente aquellos que garantizan la igualdad y la no discriminación. Cada Estado participante se compromete a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas y políticas públicas. Los Estados adoptaron también una Plataforma de Acción que contiene tres principios fundamentales: (a) la habilitación de la mujer; (b) la promoción de los derechos humanos de la mujer; y (c) la promoción de la igualdad de la mujer.

8. Convención de Belém do Pará (1994).

Llamada así por haberse realizado en Belém do Pará, la Convención Interamericana para la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer representa uno de los avances más importantes en la defensa de los derechos de la mujer, porque obliga los Estados partes de la Organización de Estados Americanos (OEA), a incorporar en su legislación penal normas que penalicen la violencia basada en género.

9. Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad (1919, OIT)

El 29 de octubre de 1919, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América. El Convenio N° 3 de la OIT establece que el concepto de mujer comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera sea su edad o nacionalidad, esté casada o no, mientras define el término hijo como a todo hijo, sea legítimo o no.

10. Convención de los Derechos del Niño y la Niña (CDN)

Esta Convención es un tratado internacional sobre los derechos del niño, que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. Concibe a los niños como sujetos de derecho y establece que todas las personas menores de 18 años tienen derecho a ser protegidos, desarrollarse y participar activamente en la sociedad.

Define los derechos humanos básicos de los niños y niñas: el derecho a la supervivencia; al desarrollo pleno; a la protección contra influencias peligrosas, los malos tratos y la explotación; y el derecho a la plena participación en la vida familiar, cultural y social. Los cuatro principios fundamentales de la Convención son la no discriminación; la dedicación al interés superior del niño; el derecho a la vida, la supervivencia y desarrollo; y el respeto por los puntos de vista del niño.

La Convención fue ratificada por el Estado nicaragüense mediante decreto legislativo del 19 de abril de 1990.

11. Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores

Aprobada en Montevideo, el 15 de julio de 1989, esta convención “tiene por objeto asegurar la pronta restitución de menores que tengan residencia habitual en uno de los Estados Parte y que hayan sido trasladados ilegalmente desde cualquier Estado a un Estado Parte o que habiendo sido trasladados legalmente hubieran sido retenidos ilegalmente. Es también objeto de esta Convención hacer respetar el ejercicio del derecho de visita y el de custodia o guarda por parte de sus titulares” (Art. 1). La Convención “considera menor a toda persona que no haya cumplido dieciséis años de edad” (Art. 2).

3.2 El marco jurídico nacional

Durante los últimos 20 años, Nicaragua ha experimentado avances significativos en el reconocimiento del principio de la equidad de género y en la lucha contra la violencia intrafamiliar y sexual. En el país se han creado nuevas instituciones públicas especializadas en la promoción de la equidad entre los géneros y, paralelamente, se ha venido modernizando el marco jurídico nacional para hacerlo cada vez más acorde con los convenios internacionales que defienden no sólo los derechos humanos en general, sino más específicamente los derechos de las mujeres, así como los derechos de adolescentes y niños de ambos sexos.

Los cambios en el marco normativo se encuentran consignados en la Constitución Política de Nicaragua del año 1987 y sus reformas, así como en un conjunto de leyes y códigos.

La Constitución Política de Nicaragua de 1987 y sus reformas de 1995

La Ley Fundamental de la Nación establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. Afirmar además que no habrá discriminación alguna por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social (Art. 27 Cn). Establece asimismo que es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre todos los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país.

Códigos:

Código de la Niñez y la Adolescencia (1998).
Código de Procedimiento Penal (2001).
Código Penal (2008).

Leyes:

Ley Reguladora de las Relaciones entre Madre, Padre e Hijos (1982).
Ley para Disolución del Matrimonio por Voluntad de una de las Partes (1988).
Ley de Alimentos y su Reforma (1992).

Ley de Responsabilidad Paterna y Materna y su Reglamento (2007).
Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008).

La Carta Magna reconoce en sus artículos 46 y 71 un conjunto de normas internacionales en materia de derechos humanos y la obligatoriedad del Estado nicaragüense de cumplir y hacer cumplir tales derechos, incluyendo los derechos de la mujer, la niñez y la familia. La Constitución reconoce el derecho y principio de igualdad entre hombres y mujeres, además de consignar a la familia como la unidad fundamental de la sociedad, basada en relaciones de solidaridad, equidad y respeto.

El Código Civil

Se encuentra vigente desde el año 1904. Muchas de sus disposiciones relacionadas al derecho de familia, han sido reemplazadas por un conjunto de leyes para llenar el vacío existente por la inexistencia de un Código de Familia, el cual se encuentra en la Asamblea Nacional desde el año 1994.

El Derecho Civil es concebido como el regulador general de las personas, la familia y la propiedad, de las cosas o bienes. Además de representar la rama más antigua de la jurisprudencia, el Derecho Civil es el de uso más frecuente. Abarca el conjunto de relaciones entre padres, madres e hijos, relaciones materiales, jurídicas, ideológicas y morales.

El Código de Procedimiento Civil (Pr)

Se encuentra vigente desde el año 1906. Consta de tres libros. El primero, sobre disposiciones comunes a todo el proceso. El segundo, sobre la jurisdicción voluntaria. Y, el tercero, sobre la jurisdicción contenciosa. Entre los distintos procedimientos tipificados por el Código de Procedimiento Civil figuran los Procedimientos Especiales, los cuales se rigen por las disposiciones especiales que establece la ley para cada caso. Entre algunos de los juicios de tramitación especial se encuentran los procesos de familia: proceso de alimentos, proceso de divorcio, proceso de adopción.

El Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley 287)

Vigente desde el año 1998, el Código de la Niñez y la Adolescencia garantiza, entre otros principios fundamentales, el interés superior de la niñez y la adolescencia.

El Código crea los Juzgados Penales de Adolescentes, de los cuales existen 18 en el país. Los mismos están ubicados en las cabeceras departamentales y regionales, con la excepción de Río San Juan, donde las causas son de conocimiento del juez ubicado en Juigalpa, la cabecera del Departamento de Chontales. Hay que señalar como una limitación importante la inexistencia de tribunales en la mayoría de los 153 municipios del país.

El Código introdujo las transformaciones hacia el sistema acusatorio, pero se le critica por haber conservado figuras del anterior sistema inquisitivo, el cual ha permitido la comisión de impunidad cuando el victimario es un adolescente. Por otra parte, el Código no otorga al Ministerio Público la plena representación de la víctima, por lo que esta última se encuentra obligada a hacerse presente en todas las etapas del proceso, lo cual contribuye a la re-victimización de la misma.

El Código Procesal Penal (CPP)

El Código Procesal Penal, vigente desde diciembre del año 2001, define los roles de cada uno de los actores y separa las funciones de quien investiga, persigue, acusa, juzga y ejecuta lo juzgado. También separa la potestad jurisdiccional de la investigación y persecución penal. En el sistema acusatorio, el Estado asume la representación de la víctima a través del Ministerio Público.

El CPP también incorpora el principio de oralidad y el principio de libertad probatoria, estableciendo que cualquier hecho de interés puede ser probado por cualquier medio de prueba lícito, eliminando la prueba tasada. Esto facilita el acceso de la mujer a la justicia, por cuanto ella puede ser un testigo calificado. El principio de inmediatez permite al juez o a la jueza la observación directa del comportamiento de los testigos, la víctima o el victimario, a fin de realizar una valoración de la prueba de conformidad con el principio de la sana crítica. Esta última y la aceptación de las pruebas indiciarias permiten valorar el testimonio de la víctima cuando no existen testigos presenciales, lo cual es sumamente frecuente en los casos de violencia intrafamiliar y sexual.

El CPP determina los casos en los que el juez o la jueza puede hacer uso de las medidas cautelares con la finalidad de proteger la vialidad del proceso y evitar la impunidad del victimario.

El Código Penal (Pn)

Vigente desde marzo del año 2008, el nuevo Código Penal establece medidas de protección de urgencia que tienen perfecta aplicación para las víctimas de violencia intrafamiliar cuyos victimarios son parientes hasta en cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Las medidas de protección pueden ser solicitadas por la víctima ante la Policía o el Ministerio Público por un plazo de efectividad no mayor de diez días. En caso de incumplimiento por parte del imputado de las medidas de protección ordenados por el juez, éste procederá a aplicar una medida más severa a solicitud de la parte. Para el Código Penal, las penas tienen un carácter reeducativo.

Otro avance que presenta el Código Penal consiste en el conocimiento de los juicios de causas provenientes de la violencia de género por una jueza o juez técnico, eliminando el jurado.

La Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008)

Esta ley incorpora las recomendaciones contenidas en el Programa de Acción suscrito en Viena (1993), en el marco de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, en la Conferencia de Beijing (1995) y las concernientes a los derechos humanos de las niñas y los niños. Declara que, a pesar de no ser vinculantes, el Estado tiene la obligación de su promoción, ejecución y seguimiento.

La Ley se fundamenta en los principios de igualdad, equidad, no discriminación y no violencia. Concibe la no violencia y el derecho a la vida como un derecho de la mujer y define el concepto de violencia contra la mujer como toda acción u omisión, basada en su género. Define además la violencia física y psicológico y reconoce que la misma acontece en el ámbito público y privado.

Reconoce que las desigualdades de género impiden a la mujeres el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales y que los derechos humanos de las mujeres son integrales e indivisibles. Expresa de manera explícita la erradicación de las inequidades entre hombres y mujeres.

La Ley obliga al Estado a implementar políticas públicas con un enfoque de género, de forma que se garantice el ejercicio efectivo de la igualdad real entre hombres y mujeres.

3.3 El marco legal propio del Poder Judicial de Nicaragua

La actuación del Poder Judicial se enmarca en el mandato fundamental de la Constitución de la República, cuyo Título VIII, dedicado a la organización de los poderes del Estado, contiene un capítulo, el número V, consagrado enteramente a la organización de dicho poder. En ese capítulo, la Carta Magna establece: “La justicia emana del pueblo y será impartida en sus nombre y delegación por el Poder Judicial, integrado por los Tribunales de Justicia que establezca la ley” (Art. 158 Cn). Y añade: “Los Tribunales de Justicia forman un sistema unitario, cuyo órgano superior es la Corte Suprema de Justicia. El ejercicio de la jurisdicción de los tribunales corresponde al Poder Judicial” (Art. 159 Cn). La Ley Suprema de la Nación también establece que, en su actividad judicial, los Magistrados y Jueces “son independientes y sólo deben obediencia a la Constitución y a la ley; se regirán entre otros, por los principios de igualdad, publicidad y derecho a la defensa. La justicia en Nicaragua es gratuita” (Art. 165 Cn).

A partir de estas normas superiores, se han establecido varias leyes específicas, referidas a la organización y funcionamiento del Poder Judicial, a su regulación funcional y al establecimiento de la carrera judicial.

Las leyes que regulan la organización del Poder Judicial son:

La *Ley Orgánica del Poder Judicial* (Ley 260). Fue aprobada en 1998 y entró en vigencia el 23 de enero de 1999. Dicha ley “asegura el pleno respeto de las garantías constitucionales, los principios de la aplicación de las leyes en la Administración de la Justicia y la actividad, organización y funcionamiento del Poder Judicial. Trata del ingreso, traslado, permisos, régimen disciplinario y demás aspectos atinentes a la Carrera Judicial” (Art. 1).

La *Ley de Carrera Judicial* (Ley 501). Entró en vigencia el 30 de enero de 2005 y su Reglamento en junio de 2008. Dicha ley “tiene como objeto garantizar la gestión administrativa y financiera del Poder Judicial y regular la Carrera Judicial establecida en la Constitución Política de Nicaragua, para la pronta y correcta administración de justicia, así como el régimen disciplinario de ese Poder del Estado” (Art. 1).

La Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (Ley 476). Aprobada en el 2003, esta ley “tiene por objeto regular el régimen del Servicio civil y de la Carrera Administrativa, establecido por el artículo 131 de la Constitución Política, para garantizar la eficiencia de la administración pública y los derechos y deberes de los servidores públicos” (Art. 1). En el marco de dicha ley, “se entiende por Servicio Civil el conjunto de normas que regulan los derechos, deberes, faltas y procedimientos disciplinarios de los servidores públicos en su relación integral que mantienen con la Administración del Estado” y, por carrera administrativa, “la normación jurídica del sistema de méritos para el ingreso, estabilidad, capacitación, promoción, traslados y retiro de los servidores públicos de carrera” (Art. 2).

Cabe señalar que, en el marco de su *Plan Operativo Global 2003-2007*, la Corte Suprema de Justicia se abocó a elaborar el *Código de Ética del Poder Judicial de la República de Nicaragua*, el cual se encuentra formulado en la actualidad al nivel de proyecto. El texto de de este último se encuentra disponible en el website del Poder Judicial de Nicaragua (<http://www.web.poderjudicial.gob.ni>).



EL MARCO INSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

Los principios fundamentales del marco institucional del Poder Judicial se encuentran definidos en la Constitución Política de Nicaragua. Según la Carta Magna, el Poder Judicial está “integrado por los Tribunales de Justicia que establezca la ley” (Art. 158 Cn) y, estos, a su vez, “forman un sistema unitario, cuyo órgano superior es la Corte Suprema de Justicia” (Art. 159 Cn).

En Nicaragua, el Poder Judicial posee una facultad exclusiva para juzgar y ejecutar lo juzgado (Art. 159 Cn); garantiza el principio de la legalidad (Art. 160 Cn); protege y tutela los derechos humanos mediante la aplicación de la ley en los asuntos o procesos de su competencia (Art. 160 Cn); es autónomo en lo político, administrativo, normativo y en lo económico, debiendo recibir no menos del cuatro por ciento del Presupuesto General de la República (Art. 159 Cn); conoce y resuelve los recursos de inconstitucionalidad de la ley, así como los conflictos de competencia y constitucionalidad entre los poderes del Estado (Art. 164 Cn). La Corte Suprema de Justicia ejerce el derecho de iniciativa legislativa (Art. 140 Cn).

La Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) define como órganos jurisdiccionales a la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales de Apelaciones, los Juzgados de Distrito y los Juzgados Locales, precisando que los Tribunales Militares sólo conocerán de las faltas y delitos estrictamente militares (Art. 22 LOPJ).

La Corte Suprema de Justicia (CSJ) está integrada por cuatro salas supremas: Civil, Penal, Constitucional y Contencioso-Administrativo. Estas, a su vez, están conformadas por no menos de 3 magistrados, distribuidos anualmente por la Corte Plena, pudiendo cada magistrado integrar de modo permanente

hasta un máximo de dos salas. La CSJ está conducida por un Presidente, elegido por el período de un año entre sus miembros, por mayoría de votos. Cuenta también con un Vicepresidente, quien ejercerá las funciones que le designe el Presidente y lo sustituirá en caso de falta temporal.

El Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial es el órgano de la Dirección Superior (Corte Plena y Presidencia de la CSJ), con autonomía técnica y funcional, para ejercer la competencia de coordinar, planificar y ejecutar la política administrativa y financiera del Poder Judicial (Arto. 4 Ley de Carrera Judicial). Otro órgano importante de la Dirección Superior es la Secretaría de la CSJ.

Son órganos auxiliares del área sustantiva operativa del Poder Judicial, el Instituto de Medicina Legal (IML), la Dirección Nacional de Defensoría Pública, la Dirección Nacional de Atención a los Registros Públicos y la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC).

Los Tribunales de Apelaciones están integrados por un número no menor de cinco magistrados y está dividido, por lo menos, en dos salas, con competencia civil, laboral y penal. Los magistrados de dichos tribunales son elegidos por la CSJ para un período de cinco años. La CSJ puede decidir la creación de nuevas salas en los Tribunales de Apelación, en cuyo caso debe definir sus respectivas competencias. Cada sala de los Tribunales de Apelación se conforma por no menos de 3 magistrados y cada magistrado puede integrar de manera permanente dos salas, como máximo.

El país se encuentra dividido en nueve Circunscripciones Judiciales y en cada una de ellas opera un Tribunal de Apelaciones. Las circunscripciones son las siguientes: Las Segovias (Departamentos de Nueva Segovia, Madriz y Estelí), Norte (Departamentos de Matagalpa y Jinotega), Occidental (Departamentos de Chinandega y León), Managua (Departamento de Managua), Sur (Departamentos de Granada y Rivas), Oriental (Departamentos de Masaya y Carazo), Central (Departamentos de Boaco, Chontales y Río San Juan), Atlántico Norte (Región Autónoma del Atlántico Norte) y Atlántico Sur (Región Autónoma del Atlántico Sur). La CSJ tiene la facultad de crear nuevas circunscripciones.

En cada departamento y región autónoma se establece, por lo menos, un Juzgado de Distrito, sin perjuicio de que la CSJ pueda disponer la creación

de nuevos juzgados en los lugares que considere necesarios. Los Juzgados de Distrito son unipersonales y los jueces son nombrados por tiempo indefinido por la Corte Plena. Los Juzgados de Distrito se clasifican, según la materia, en Juzgados Civiles, de Familia, de lo Penal, del Trabajo y otras especialidades que la ley determine. Son juzgados de primera instancia, dependiendo de la materia y cuantía, siendo también de apelación contra las sentencias de los Jueces Locales de su misma jurisdicción territorial. Al nivel nacional existen 134 jueces de distrito.

La LOPJ establece, por último, que en cada uno de los municipios del país (153 en total) debe haber, en la respectiva cabecera municipal, un Juzgado Local, pudiendo la CSJ disponer la creación de nuevos Juzgados Locales en los lugares que determine, con fijación de sus respectivas competencias. Los Juzgados Locales son unipersonales y pueden ser únicos, civiles, penales, del trabajo y de las demás especialidades establecidas por la ley. La justicia administrada a través de ellos es la justicia básica, el primer peldaño de la estructura del Poder Judicial. Los Jueces Locales son nombrados por tiempo indefinido por la Corte Plena y en todo el país existen 185 Jueces Locales.

Cabe señalar que en los temas relativos específicamente a la niñez, la mujer y la familia, el Estado de Nicaragua ha venido creando, desde la administración pública, un conjunto de instituciones que brindan apoyo y protección a los niños, niñas y mujeres. Estas instituciones son las siguientes:

Ministerio de la Familia (MIFAMILIA). No se limita a tener un rol promotor, sino que también se encarga de la defensa de la familia y la niñez mediante su Dirección General de Protección Especial.

Procuraduría General de la República. Participa de los procesos judiciales en los casos de familia a través de su Procuraduría Civil. Por lo general, elabora sus dictámenes con base en el contenido del expediente, sin conocer al justiciable.

Defensoría Pública. Dentro de esta entidad, la Corte Suprema de Justicia creó el 1 de abril de 2005 una Unidad de Familia, conformada por 4 abogados.

Ministerio Público. A través de su Unidad Especializada por Omisión Deliberada y Desacato, atiende los casos en donde se acude a la vía penal cuando el obligado omite prestar los alimentos estando obligado por

mandato judicial. Por otra parte, por medio de su unidad especializada de violencia intrafamiliar, atiende las causas relativas a este tipo de delitos. Ambas unidades sólo existen en Managua.

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Mediante sus dos Procuradurías Especiales, la de la Mujer, y la de la Niñez y la Adolescencia, interviene en los conflictos denunciados o que llegan a su conocimiento, en los que hay violación de derechos humanos por parte de funcionarios públicos.

Policía Nacional. Cuenta con las Comisarías de la Mujer, las cuales se encuentran en las delegaciones de la misma Policía y tienen presencia al nivel nacional, en las cabeceras departamentales y en algunos municipios del país.

Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM). Es una entidad descentralizada, cuya misión consiste en la promoción de la igualdad de derechos y obligaciones entre las mujeres y los hombres en el ejercicio pleno de su ciudadanía para la mejoría de sus condiciones de vida.

Al nivel estatal, el Poder Judicial establece su propia Política de Género dentro de los objetivos y propósitos que mandata la Ley de igualdad de derechos y oportunidades, conviene considerar la propuesta del *Plan Nacional de Desarrollo Humano 2008-2012* del actual Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional que establece como premisas las siguientes: “las mujeres como sujetos de cambios sociales y del desarrollo, el acceso a los bienes y medios productivos, equidad en la participación e igualdad de derechos y oportunidades, la inversión en áreas sensibles como la educación, salud, vivienda, etc., la preeminencia de las mujeres pobres como mayoría, la organización y la participación social como medio para lograr el desarrollo” (Cap. I, apartado 1.2.2., acápite v, numeral 49).

Con base en estas premisas, la propuesta del *Plan Nacional de Desarrollo Humano 2008-2012* afirma: “El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional valora y promueve la participación de las mujeres como sujetos impulsores de cambios y generadoras de desarrollo. Esto implica la participación real y efectiva de las mujeres como actrices directas y conlleva a una transformación de relaciones y estilos de vida con el fomento y la promoción de nuevos valores que reivindiquen los derechos de todas las mujeres. Por tanto, es de suma importancia incentivar y promover la participación de las mujeres

en todos los procesos de desarrollo político, económico y social en el país, generados por las instituciones del Estado y la sociedad civil en general, así como promover y visibilizar el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la Vida” (Cap. I, apartado 1.2.2., acápite v, numeral 48).

El Poder Judicial cuenta en la actualidad con su propio Plan Estratégico, el cual figura en el documento *Planificación Estratégica y Marco Presupuestario a Mediano Plazo 2009-2011*. Las prioridades del Plan Estratégico del Poder Judicial son seis:

- Reducción de la retardación de justicia.
- Promoción de la imparcialidad de los funcionarios judiciales.
- Fortalecimiento de la seguridad jurídica.
- Garantizar el acceso a la justicia de los grupos más vulnerables.
- Modernización de la gestión administrativa de la CSJ.
- Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional con el sector justicia.
- Desde una perspectiva más amplia y como parte del Sistema de Justicia, el Poder Judicial también lleva a cabo acciones que se enmarcan en las líneas estratégicas del *Plan de Justicia de Nicaragua 2008-2010*. Este último fue elaborado de manera conjunta con el Ministerio Público, el Ministerio de Gobernación, la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la República, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, la Policía Nacional, el Sistema Penitenciario Nacional y la Dirección de Migración y Extranjería.

Las líneas estratégicas del Plan de Justicia son las siguientes:

- Coordinación interinstitucional.
- Eficiencia y eficacia.
- Promoción de la imparcialidad de la justicia y políticas de probidad.
- Aumento de la seguridad jurídica.
- Mejora del acceso a la justicia.
- Mejora de la gestión.

PRINCIPIOS Y VALORES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

La Política de Género cuenta con un conjunto de principios generales y valores que la orientan. Los principios y valores éticos proceden de diversas fuentes, tanto generales como específicas.

Al nivel general, se han tomado en cuenta las normas de ética pública establecidas en el *Código de Ética del Poder Judicial de Nicaragua*, que han sido propuesta para orientar las actuaciones de las y los servidores públicos. Los valores rectores de dicho Código de Ética son los siguientes:

- Independencia
- Autonomía
- Imparcialidad
- Objetividad
- Transparencia
- Confidencialidad y discreción
- Integridad y Probidad
- Equidad
- Diligencia y prontitud
- Respeto y tolerancia
- Espíritu de servicio
- Solidaridad
- Humanismo
- Dignidad
- Responsabilidad
- Declaración patrimonial
- Probidad
- Transparencia

Equidad
Lealtad
Respeto a las personas

Al interior del Poder Judicial, la Política de Género hace suyos los valores institucionales del *Plan Estratégico Institucional 2009-2011*, considerados como los principios axiológicos que guían el quehacer de los/as funcionarios/as y los/as empleados/as del Poder Judicial. Dichos principios son los siguientes:

Justicia: Dar a cada cual lo suyo, no dañar a nadie y vivir honestamente.

Legalidad: Lo que está de acuerdo a la Ley.

Celeridad: Sin retardos, ni obstáculos, ya que justicia tardía no es justicia.

Transparencia: Actuación de forma imparcial con probidad y honestidad.

Imparcialidad: Es la aplicación estricta del Derecho por los Jueces y Magistrados, sin distinciones de ninguna naturaleza.

Independencia: Los Jueces y Magistrados en sus actuaciones sólo deben obediencia a la Constitución y a la Ley.

Al nivel específico de la equidad de género, el Poder Judicial toma como propios los valores generales establecidos en la *Constitución Política de la República* y en la *Ley de igualdad de derechos y oportunidades*.

Partiendo de los fundamentos ya enunciados, la presente Política de Equidad de Género hace suyos los siguientes principios:

Igualdad: Condición equivalente en el goce efectivo de los derechos humanos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de mujeres y hombres sin discriminación alguna.

Igualdad real: Superación de la brecha entre la legislación y las situaciones de hecho en todos los ámbitos de la sociedad.

Justicia: Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde. En sentido jurídico lo que es conforme a derecho.

Derechos Humanos: Derechos inalienables y pertenecientes a todos los seres humanos, necesarios para asegurar la libertad y el mantenimiento de una calidad de vida digna y están garantizados a todas las personas en todo momento y lugar.

Equidad: Trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva mediante acciones positivas que permitan el reconocimiento de las condiciones específicas de cada persona o grupo, derivadas de los derechos humanos relacionados con su raza, religión, origen étnico o cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades en mujeres y hombres.

Sobre la base de los principios anteriormente enunciados, la Política de Género adopta como suyos los siguientes valores o principios éticos:

Corresponsabilidad. Alcanzar relaciones de solidaridad y apoyo entre los géneros es tarea de hombre y mujeres, por lo tanto, implica a todos los recursos humanos de la institución, mujeres y hombres, así como a todas las personas que participan en las instancias del Sector Justicia y que interactúan en los ámbitos de intervención del Poder Judicial.

Inclusividad. La equidad entre mujeres y hombres es un compromiso que beneficia a toda la sociedad, por lo tanto las metodologías de trabajo deben mantener una perspectiva inclusiva, realizando acciones desde y hacia mujeres y hombres. Toda acción debe ser guiada por un diagnóstico y análisis de los avances en las relaciones de género entre mujeres y hombres de la sociedad misma y su incidencia en el quehacer institucional.

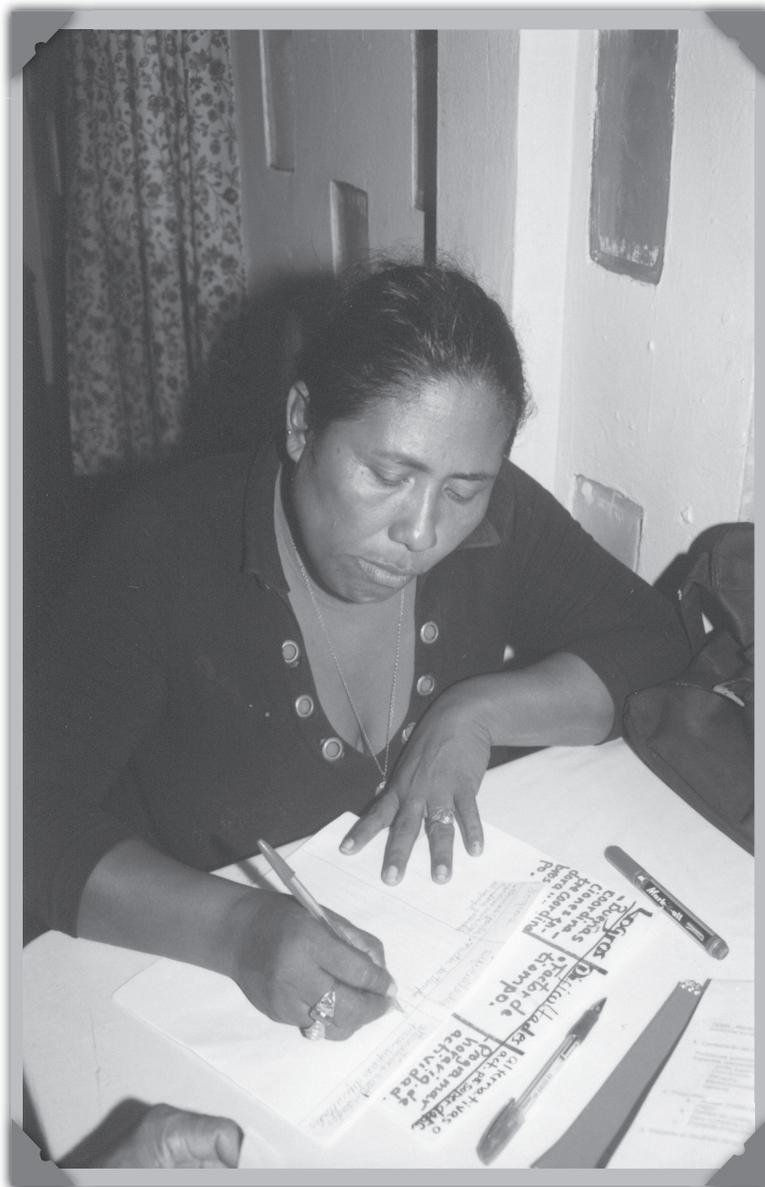
Transversalización. Esta estrategia fue adoptada en la Conferencia de Beijing (1995), implica la integración de la igualdad de género en todas las políticas e iniciativas de desarrollo, de manera complementaria a los proyectos específicos, procedimientos, mecanismos y actitudes, que impidan u obstaculicen la aplicación de los principios enunciados en esta Política, no solo en determinadas unidades organizacionales, sino en todas las áreas de trabajo del Poder Judicial, donde se planifican, organizan, ejecutan y controlan todos los procesos administrativos que requiere la Corte Suprema de Justicia y los tribunales.

Vitalización. La introducción de la perspectiva de género en la institución debe estar dirigida a los asuntos vitales del quehacer del Poder Judicial,

tanto en el trabajo interno de la institución como en los servicios que brinda. Las actuaciones en materia de género deben establecerse en aspectos relevantes del trabajo institucional, no solo en aspectos circunstanciales o coyunturales, se deben identificar los aspectos claves donde la incorporación del enfoque de género mejore de manera evidente y sustantiva la calidad de los servicios de la institución.

Sostenibilidad. Implica un compromiso institucional de mantener la Política de Género, colocando los recursos técnicos, humanos y financieros que sean necesarios para maximizar su desarrollo y evitar oscilaciones negativas como producto de los cambios de las autoridades de su máxima dirección y de los procesos de modificación de su estructura orgánica.

Los principios y conceptos orientadores resumen las pautas de actuación que en materia de género impulsará el Poder Judicial en el marco de esta Política, a través de todas sus dependencias y en sus esfuerzos de coordinación y articulación con el resto de instituciones que conforman el Sector Justicia.



OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

Objetivo General

Articular y elevar la coherencia interna del quehacer de las distintas entidades constitutivas del Poder Judicial de Nicaragua en la protección efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos establecidos en la legislación nacional e internacional para las mujeres y los niños y adolescentes de ambos sexos.

Objetivos Específicos

Integrar el enfoque de equidad de género en la estructura institucional del Poder Judicial, tanto al nivel del clima organizacional interno como de las estrategias de recursos humanos en sus diferentes ámbitos.

Incorporar la perspectiva de equidad de género en los servicios brindados con calidad y eficiencia por los operadores de justicia a los usuarios y las usuarias del Poder Judicial.

Facilitar el acceso a la justicia de hombres, mujeres y niños y niñas de ambos sexos.

LOS EJES ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

La identificación y la definición de los ejes estratégicos de la presente Política de Género se llevaron a cabo en dos fases sucesivas.

En la primera fase, se identificó y definió un conjunto de ejes estratégicos que fueron elaborados a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa disponible en el Poder Judicial, así como en base a entrevistas realizadas con funcionarios y funcionarias de la Corte Suprema de Justicia. En la segunda fase, aquella primera formulación de los ejes de la Política de Género fue sometida a un proceso de validación mediante talleres que tuvieron lugar en 4 departamentos del país. En ellos participó una amplia representación de funcionarios y funcionarias del Poder Judicial que, con sus comentarios y sugerencias, contribuyeron a mejorar y enriquecer los ejes que habían sido identificados y definidos originalmente. El ejercicio de validación arrojó como resultado una nueva versión de los Ejes Estratégicos de la Política de Género del Poder Judicial (Ver Anexo 1). Esta última es la que aparece expuesta en las páginas siguientes.

Eje 1: Información, divulgación y promoción desde la perspectiva de género

Divulgar en los complejos judiciales información de interés con enfoque de género para los usuarios/as del sistema de administración de la justicia. Esto implica promocionar, dentro de los complejos judiciales, la oficina de atención e información destinada a usuarias y usuarios internos/as y externos/as, así como la realización de campañas divulgativas dirigidas específicamente

a las mujeres para proporcionarles un mejor conocimiento de sus derechos y del sistema de justicia.

Diseñar materiales divulgativos que respondan a las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres en materia de justicia, así como difundir las políticas que faciliten el acceso de estos segmentos de población a la justicia. Entre los materiales a ser divulgados ocupan lugar importante los Tratados, Convenios y Acuerdos Internacionales suscritos por Nicaragua en materia de género.

Elaborar junto con el Instituciones estatales del sistema de justicia, un informe anual sobre la aplicación de la justicia a mujeres, adolescentes y niñas/os desde un enfoque de género y generacional.

Diseñar una política de comunicación y divulgación del Poder Judicial desde la perspectiva de género, coadyuvada con las otras instancias del sistema judicial.

Eje 2: Capacitación con perspectiva de género de los funcionarios/as y servidores/as del Poder Judicial

La capacitación debe estar orientada a completar y perfeccionar las competencias de cada operador/a de justicia en materia de género y ser acorde con el nivel de exigencias y responsabilidad del cargo. La capacitación debe generar cambios y mejoras continuas en la calidad de la prestación de servicios, para lo cual se elaborará un modelo de evaluación del impacto de la capacitación de género sobre el desempeño de los funcionarios del sistema de justicia.

La Escuela Judicial dispondrá de la capacidad necesaria para ejercer la labor de especialización y actualización del personal de justicia, incorporando en su programación la temática de género en los cursos de formación continua y en los de reciente ingreso poniendo especial énfasis en la erradicación de los delitos de abuso sexual y violencia, cursos sobre la jurisdicción de niños y niñas y adolescentes, formación en administración de justicia comunitaria y derecho indígena para los jueces y operadores judiciales, a fin de que los jueces dispongan de información jurídica sistematizada y útil para facilitar el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales desde una perspectiva de género.

Eje 3: Promoción de la equidad de género en la administración de los recursos humanos internos y externos

Debe fortalecerse la gestión de recursos humanos estandarizada en todos los ámbitos del Poder Judicial a fin de evitar la discrecionalidad por razones de género en la selección, contratación, nombramientos, promoción, ascensos y evaluación del desempeño de las y los servidores judiciales. Es necesario mejorar los procedimientos de gestión y administración del personal del Poder Judicial. Esta es una asignatura pendiente que demanda de la colaboración e intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las instancias involucradas en el área de recursos humanos del Poder Judicial. El fortalecimiento de todos los procedimientos debe asegurar la incorporación de criterios de género que permitan equidad e igualdad de oportunidades en la promoción, selección y evaluación de los recursos humanos.

Considerando la formación y construcción de género del personal que labora en los distintos niveles del Poder Judicial a nivel nacional, se hace necesario desarrollar procesos institucionales que mejoren el clima organizacional con el fin de eliminar discriminación basada en género que aparecen en el quehacer institucional interno y en los servicios brindados a los usuarios y usuarias del Poder Judicial.

La elaboración de normativas y procedimientos que involucran discriminaciones indirectas o invisibilizadas no evita la existencia de comportamientos individuales o de actuaciones sexistas en el funcionamiento interno y externo, por lo que se requiere dar seguimiento a este tipo de acciones discriminatorias para establecer medidas preventivas y correctivas de carácter administrativo.

Elaborar e implementar directrices laborales que reduzcan la segmentación ocupacional y las brechas salariales por sexo. Esta línea de acción debe ser realizada a partir de criterios de idoneidad y proporcionalidad que preserven la equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las dependencias institucionales.

Eje 4: Autocrecimiento para el personal del Poder Judicial

Elaboración de un plan de autocrecimiento personal para los/as funcionarios/as del Poder Judicial, con el objetivo de que puedan trabajar sobre su propia personalidad y sobrellevar las dificultades de la vida diaria que puedan

estar influenciando la propia autoestima y la atención que brindan a las/os usuarias/os internos/as y externas, particularmente a las mujeres y a los adolescentes y niños de ambos sexos que han sido víctimas de la violencia intrafamiliar y sexual.

La realización de talleres anuales de autocrecimiento personal para los/las usuarios/as internas del Poder Judicial se plantea como un espacio de promoción de la salud. Esta línea de acción apunta a otorgar protección a los equipos profesionales frente al desgaste emocional cotidiano derivado del desempeño de su cargo e implica la participación activa permanente de los funcionarios a fin de preservar su propia salud, tanto física como mental, fomentando la creación de espacios de reflexión y encuentros adecuados para ello. De esta forma se busca generar acciones concretas destinadas a prevenir la aparición de trastornos vinculados al estrés, la depresión y otras perturbaciones de carácter emocional.

Para lograr que las personas sean capaces de asumir conductas beneficiosas para sí mismas, deben hacerse partícipes de sus propias acciones, deben ser capaces de reconocer los potenciales internos que poseen para lograrlo, teniendo en cuenta que existen factores básicos que pueden condicionarlos. El acto de cuidar de uno mismo requiere de una serie de conductas: la toma de conciencia del propio estado de salud, el deseo consciente de satisfacer las propias necesidades de autocuidado, la identificación del autocuidado como una prioridad en la vida personal y profesional, el análisis de los pro y los contra y de las alternativas existentes al respecto, la decisión de preservar la salud personal a todos sus niveles, la voluntad de diseñar un plan en tal sentido y poner los medios necesarios para implementarlo sin dilaciones.

Eje 5: Servicio al público

El servicio al público estará orientado a asegurar el acceso a la justicia con perspectiva y equidad de género. Debe brindar un trato digno a los/as usuarios/as de la justicia e ir acompañado por una profunda sensibilidad de género, particularmente en los casos de mujeres y niños de ambos sexos que hayan sido víctimas de violencia intrafamiliar y sexual.

La mejora del servicio al público implica acoger procesos de formación integrales para la construcción de capacidades y, por otra parte, brindar herramientas técnicas al personal para mejorar sus competencias profesionales en materia de género, así como elevar sus conocimientos

teóricos respecto a la integración de los aspectos de género en su quehacer diario. Este tipo de formación debe ser obligatoria para todo el personal del Poder Judicial que tiene entre sus competencias la atención a los y las usuarias, a fin de potenciar el cambio de actitudes y comportamientos.

Hay que establecer mecanismos de control institucionales y de la ciudadanía acerca del comportamiento del personal ante las y los usuarios del sistema. Para ello, se fortalecerá o creará una oficina especializada en la recepción, monitoreo, sistematización y análisis de las quejas de los/as usuarias/os y encargada de recomendar acciones para mejorar la atención.

Brindar la debida atención a las víctimas de violencia intrafamiliar y de delitos sexuales, evitando la revictimización de los y las afectadas con actitudes o el incumplimiento de los protocolos específicos establecidos con tal finalidad. Esto da por sentado que los funcionarios públicos involucrados (personal de medicina legal, operadores jurídicos) cuenten con la infraestructura, mecanismos, procedimientos y programas especiales, como los de terapia psicológica y rehabilitación, que aseguren el acceso de la víctima a la justicia de manera efectiva y les ofrezcan una atención integral.

Es importante incorporar los instrumentos internacionales para regular las cuestiones de género en las decisiones judiciales y administrativas. Es imprescindible que los instrumentos internacionales sean promovidos, tanto en la formación académica, como en las capacitaciones dirigidas a jueces y juezas, a fin de armonizar las normas internacionales que contienen criterios de género con la legislación nicaragüense, en aras de asegurar la igualdad de oportunidades al momento de emitir los fallos y/o dictar medidas.

Incorporar criterios de género en la infraestructura de las oficinas que brindan servicios a los y las usuarias del sistema judicial, ya que éstas no cuentan en su mayoría con las condiciones para asegurar una atención adecuada e interdisciplinaria que brinde seguridad a las víctimas, en especial a las mujeres, niños y niñas, a las víctimas de delitos de violencia sexual, intrafamiliar y de género.

Eje 6: Fortalecimiento del ámbito jurisdiccional

En el conocimiento de los casos, jueces y juezas procurarán promover y proteger el disfrute pleno y amplio de los derechos humanos de los y las usuarias, sin ningún tipo de discriminación en cuanto a etnia, sexo, género,

religión, orientación sexual, opiniones políticas o de otra índole, nacionalidad, condición socioeconómica u otra condición.

En su labor de interpretación de los aspectos jurídicos, jueces y juezas, ya sea de manera amplia o restrictiva y de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico nacional e internacional y en los principios generales del derecho, deberán tomar en consideración la desigual condición entre las personas para eliminar todo sesgo de género que produzca un efecto o resultado discriminatorio en todas las esferas o materias jurídicas.

Aplicar las Convenciones suscritas por Nicaragua en los casos donde medie una situación de violencia contra las mujeres. Jueces y juezas incorporarán en sus resoluciones los principios y disposiciones de la Convención interamericana para la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer, Convención de Belém Do Pará.

En su labor de análisis y valoración jurídica, los jueces y juezas se abstendrán de hacer valoraciones basadas en consideraciones de tipo cultural o ideológico, que establezcan distinciones o jerarquizaciones de género, que produzcan efectos o resultados discriminatorios y subordinantes.

Para garantizar el precepto constitucional de justicia pronta y cumplida, las juezas y jueces deberán considerar prioritarios los casos en los cuales se expresa la desigualdad entre géneros, tales como situaciones de violencia intrafamiliar, de género, pensiones alimentarias, acoso sexual, paternidad responsable y otras.

En la fase de ejecución de las sentencias, juezas y jueces velarán para que en la aplicación de las resoluciones no se produzcan efectos adversos basados en distinciones de género que menoscaben el disfrute de los derechos o acciones logradas en el fallo.

Todas las sentencias y otras resoluciones emitidas procurarán contener un lenguaje de género inclusivo.

En toda comisión que la Corte Suprema de Justicia designe con la finalidad de elaborar alguna propuesta de ley o reforma legal, deberá ser considerada la participación una persona con estudios o experiencia en materia de género, de modo que en la misma pueda incorporarse la perspectiva de género.

Eje 7: Mejorar el Poder Judicial estableciendo normas, métodos y procesos a nivel institucional

Identificar las leyes, normas y reglamentos discriminatorios que pueden ser objeto de revisión y formulación con enfoque de género. Asimismo, impulsar la simplificación de los procesos vinculados a la falta de equidad de género.

Promover el seguimiento y monitoreo a la aplicación de sanciones a personas ofensoras de violencia intrafamiliar y sexual, a través de la creación de indicadores con perspectiva de género. En el mismo sentido, elaborar estadísticas judiciales con enfoque de género a personal jurisdiccional y personal de recursos humanos.

Constituir una Comisión Técnica Estadística conformada por las Direcciones de Estadísticas del Poder Judicial, Ministerio Público, Policía Nacional, Procuraduría General de la República, Sistema Penitenciario Nacional, Ministerio de Gobernación, Medicinal legal y personal experto en género a través de un convenio interinstitucional, con la finalidad de construir una metodología estadística estandarizada que permita evidenciar las brechas de género en el sector justicia.

El Consejo de Administración y Carrera Judicial nombrará a un funcionario o funcionaria técnico de alto nivel con competencias exclusivas en la rectoría de la Política de Género fortaleciendo así la Comisión de Género del Poder Judicial. Se crearán también las Subcomisiones de Género en circunscripciones y otras dependencias autónomas del Poder Judicial.

Aplicar políticas presupuestarias con enfoque de género como eje transversal del Poder Judicial. Se precisa de la asignación presupuestaria por parte de la Corte Suprema de Justicia hacia la UNIDAD TÉCNICA DE GÉNERO para los próximos años, a fin de realizar las actividades previstas en el Plan de Acción del Poder Judicial. Asimismo cooperación externa debe gestionar recursos de la cooperación internacional para las actividades de género del sector justicia.

Con carácter general, deberán vigilarse estrechamente todos los aspectos de coordinación con las iniciativas de cooperación internacional en el sector de justicia. El Poder Judicial debe ejercer un liderazgo inequívoco en la orientación del proceso de reforma de la justicia con equidad de género, a cuyas directrices deben ajustarse las agencias de cooperación.

METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La implementación de la Política de Género se basa en una metodología que es articuladora del marco institucional y del desarrollo organizacional y estratégico del Poder Judicial. La Política tiene un carácter normativo, ya que se instituye como un marco de regulación institucional vigente, al establecerlo así la Dirección Superior del Poder Judicial, pero su implementación directa está articulada con la planificación estratégica y la estructura funcional de la institución.

La implementación de la Política de Género se realizará mediante Planes de Acción de mediano plazo³, que elaborará la UNIDAD TÉCNICA DE GÉNERO a los cuales se les dará seguimiento desde la Comisión de Género del Poder Judicial. Los Planes de Acción tienen como propósito fundamental llevar a efecto los ejes establecidos en la Política de Género del Poder Judicial. Los mismos deberán tomar en cuenta las particularidades de las distintas áreas de trabajo del Poder Judicial, definiendo acciones comunes para toda la institución y acciones referidas más directamente a alguna de las áreas específicas.

Para efectos de la aplicación de la Política de Género del Poder Judicial, se identificaron las siguientes prioridades de actuación en el Poder Judicial, establecidas en el *Plan Estratégico Institucional 2009-2011*: reducción de la retardación de justicia, fortalecimiento de la coordinación interinstitucional con el Sector Justicia, promoción de la imparcialidad de los funcionarios judiciales, garantizar el acceso a la justicia para los grupos más vulnerables, modernización de la gestión administrativa del Poder Judicial, y fortalecimiento de la seguridad jurídica.

Para el período 2009-2011, el Poder Judicial ha establecido las siguientes prioridades estratégicas:

Reducción de la retardación de justicia.

Resolver con carácter de prioridad y desde la perspectiva de género, las causas penales acumuladas e ingresadas con el Código de Instrucción Criminal (IN), Código Procesal Penal (CPP), Código de la Niñez y la Adolescencia (CNA); las demandas civiles, laborales y de familia; y los recursos de apelación y casación. Asimismo, realizar peritajes forenses a nivel nacional y mejorar el Sistema de Prueba de ADN en el Laboratorio del Instituto de Medicina Legal. Adicionalmente, construir Complejos Judiciales en Rivas, Chinandega y Jinotepe; Juzgados Distrito de Familia en Granada, Masaya, Estelí y León; Laboral en Matagalpa; Adolescentes en las circunscripciones Las Segovias, Norte, Sur, Occidente, RAAN y RAAS; Casas de Justicia en El Ayote, Wiwilí, San Juan del Sur y Mulukukú. Crear Centros de Mediación en Granada, Masaya y Rivas y en los Distritos Policiales del país, así como Salas de Mediación en las cabeceras departamentales y nombrar nuevos mediadores. Replicar el Modelo de Gestión de Despachos Judiciales en León, Matagalpa y Granada. Remodelar y equipar 49 Casas de Justicia para mejorar los servicios a los usuarios y facilitar la aplicación del Código Procesal Penal (CPP).

Promoción de la imparcialidad de los funcionarios judiciales.

Capacitar desde la perspectiva de género a los/as operadores/as judiciales a través de cursos de formación inicial y continua en materia penal y familia, seminarios sobre el reglamento de Carrera Judicial y el Código de Ética; cursos de género y realizar investigaciones jurídicas de interés del Poder Judicial. Implantar un sistema de evaluación al desempeño para los miembros de Carrera Judicial.

Fortalecimiento de la seguridad jurídica.

Aplicar las nuevas Leyes y Normativas: Código de Familia, Ley de lo Contencioso Administrativo, Código Penal, Ley General de Registros de la Propiedad, Ley de Mediación y Arbitraje, Normativa de la Carrera Judicial y Ley de Acceso a la Información Pública. Elaborar y someter el anteproyecto

de Código de Procedimiento Civil a la aprobación de la Asamblea Nacional, implementar sistemas automatizados de administración y de gestión documental, y el sistema registral para inscripciones y certificaciones de documentos públicos en los Registros de la Propiedad, además de construir el Registro Público de Managua.

Garantizar el acceso a la justicia para los grupos más vulnerables.

Ampliar el servicio de Defensoría Pública con nuevos defensores/as públicos/as, sobre todo para los casos de violencia contra las mujeres, niños, niñas y adolescentes en sedes municipales del Pacífico y Atlántico de Nicaragua: Quilalí, San Juan de Río Coco, El Sauce, San Juan de Cinco Pinos, San Francisco Libre, Tola, Wiwilí, Nandaime, Corn Island, La Cruz de Río Grande, La Trinidad, Somotillo, La Paz, Waslala, Mateare, El Tortuguero, Pueblo Nuevo, Telica, San Marcos, Santa Teresa, Altagracia, Santo Domingo, Teustepe, Juigalpa y Puerto Cabezas. Asimismo, ampliar a nuevos municipios el Programa de Facilitadores Judiciales Rurales e incrementar el número de Facilitadores(As) Judiciales Rurales (FJR), aplicando la Mediación Previa y Mediación Extrajudicial; capacitar a Jueces Locales Únicos en equidad de género y en el manejo del servicio del Facilitador Judicial Rural, sobre todo en casos de violencia intrafamiliar y en actualización de normativas jurídicas de aplicación local; y completar los equipos interdisciplinarios de las Oficinas de Ejecución y Vigilancia de Sanciones Penales a los victimarios de mujeres, niños, niñas y adolescentes.

Modernización de la gestión administrativa del Poder Judicial.

Consolidar la perspectiva de género en la desconcentración y articulación de los procesos de gestión administrativa, físico-financiera, implementar la interconectividad de los sistemas informáticos, de gestión de recursos humanos, administrativos, financieros, de planificación y estadísticas; mejorar técnicamente la oferta de información estadística con perspectiva de género, distribuir y ejecutar el presupuesto para cada instancia del Poder Judicial, incluyendo las subcomisiones de género.

Aplicar el Plan Informático para los servicios de justicia en Managua y los departamentos de Rivas, Granada, Jinotega, Matagalpa, Chinandega, León, El Rama, Nueva Guinea, Boaco, Chontales, Masaya, Estelí, Carazo, Madriz,

Siuna, Diriamba, Jinotepe, Masatepe, Ocotal, Tipitapa, Acoyapa, Bluefields y Puerto Cabezas. Elaborar el Plan Estratégico Quinquenal con enfoque de género y en conjunto con la Comisión de Género del Poder Judicial; monitorear y evaluar los Planes de corto, mediano y largo plazo; actualizar las Declaraciones de Probidad de funcionarios y funcionarias del Poder Judicial, conforme a la Ley.

Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional con el Sector Justicia.

Contribuir al desarrollo de los Sistemas Estadístico, Capacitación e Infraestructura; de la Tecnología de Información y Comunicaciones (TIC), y de la Planificación del Sector Justicia desde la perspectiva de género.

Las peculiaridades de estas áreas de trabajo del Poder Judicial permitirán una aplicación manejable de los ejes establecidos en la Política de Género. Las acciones estratégicas del Plan de Acción podrán ser comunes para todas las áreas o específicas para un área de trabajo en particular. Esto plantea el reto de extender las posibilidades de implementación, ya sea de forma independiente, mediante la aplicación directa del Plan de Acción, o a través de un dialogo permanente de la Política de Género con el Plan Estratégico Institucional del Poder Judicial.

Se trata de que la aplicación de la Política establezca acciones específicas en cuestión de género y, a la vez, incorpore la equidad de género en las prioridades contenidas en la planificación institucional. Esto visibilizará el accionar general del Poder Judicial en cuestión de género, específicamente a través de los Planes de Acción, evitando al mismo tiempo la duplicidad de funciones al nivel organizativo.

De esta forma se facilitará la manera de enfrentar uno de los retos más importantes de la institución: orientar efectivamente la planificación operativa de acuerdo a los objetivos de la planificación estratégica. Así, el Plan Anual Operativo de cada instancia del Poder Judicial se orientará de acuerdo a la planificación estratégica, incorporando al mismo tiempo la igualdad y la equidad de género.

Los ejes de implementación de la Política también podrán asociarse a lo establecido en la planificación estratégica institucional, haciendo referencia principalmente a los siguientes elementos:

- Conocimiento y divulgación de la Política de Género del Poder Judicial.
- Sensibilización y capacitación en materia de equidad de género.
- Incorporación de criterios de género en las habilidades gerenciales de funcionarios/as, ejecutivos/as y jefes/as intermedios.
- Integración de la equidad de género en las Políticas de Recursos Humanos.
- Integración de igualdad y equidad de género en la utilización del Sistema Informático de Planificación Estratégica.
- Estudio de instrumentos para la planificación presupuestaria por resultados con enfoque de género.
- Establecimientos de herramientas técnicas y adquisición de habilidades con perspectiva y equidad de género para las y los servidores judiciales.
- Fortalecimiento de la Comisión de Género para consolidarse como entidad de apoyo técnico y seguimiento de la Política y su Plan de Acción.

Este último componente, referido al fortalecimiento de la Comisión de Género, tiene una importancia vital desde la perspectiva de la Política y sus correspondientes Planes de Acción. La maximización de la articulación estratégica entre la Política y el desarrollo organizacional del Poder Judicial dependen en gran medida de la capacidad técnica y operativa de la Comisión de Género.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la presente Política de Género es indispensable contar con un sistema que permita su seguimiento y evalúe los avances en la implementación de la misma⁴. La Política de Género será ejecutada mediante el cumplimiento de su Plan de Acción y su seguimiento puntual estará en estrecha vinculación con la evaluación de la ejecución de dicho Plan. Por esta razón, se establece un sistema único de seguimiento y evaluación, pero distinguiendo sus dos planos principales: el de nivel político, referido principalmente al seguimiento general de la Política, y el de nivel técnico, que seguirá y evaluará principalmente el cumplimiento del Plan de Acción. La descripción de las características del sistema en su nivel técnico se concibe detalladamente en el documento del Plan de Acción. El sistema de seguimiento y evaluación en su nivel político está compuesto por los siguientes elementos:

Responsabilidad institucional. La máxima responsabilidad del cumplimiento de la Política descansará en la Consejo de Administración y Carrera Judicial y la Comisión de Género, quien asumirá la conducción política de la UNIDAD TÉCNICA DE GÉNERO que serán creadas para implementar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento del Plan de Acción.

Instrumentos de medición del cumplimiento. El sistema de indicadores será construido para medir el cumplimiento de las acciones estratégicas del Plan de Acción. Se formulará un conjunto de indicadores agregados para medir el desempeño de los ejes establecidos en la Política de Género del Poder judicial. La formulación de ese conjunto de indicadores agregados

se realizará en el plazo del primer año, desde la entrada en vigencia de la Política.

Informes de seguimiento y evaluación. La Comisión de Género emitirá informe de seguimiento y evaluación de la Política sobre la base de los informes anuales de cumplimiento del Plan de Acción, que también serán revisados por la Comisión de Género y elevados al Consejo de Administración y Carrera Judicial para su aprobación. Los informes sobre la marcha general de la Política se emitirán en el plazo que la dirección Política del sistema lo estime conveniente, a excepción de dos de ellos, que tendrán carácter obligatorio: a) el informe de mediano plazo del cumplimiento de la Política, que será emitido al cumplirse el primer Plan de Acción, y b) el informe de evaluación de la Política, que deberá emitirse al concluirse los cinco años que tiene ésta para su revisión.



Sobre la base de estos elementos, la Comisión de Género, tomando en consideración la marcha de la ejecución de la Política y los factores externos que pudieran afectarla, podrá proponer modificaciones de la propia Política por dos vías: i) de manera ordinaria, tras la emisión del informe de evaluación de mediano plazo y del informe de evaluación final, y ii) de manera extraordinaria, cuando lo estime necesario, tras la consulta de las instancias técnicas del sistema de seguimiento y evaluación y mediante la aprobación de la Corte Plena.

ANEXO 1

VALIDACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL

El proceso de validación de la Política de Género se llevó a cabo mediante actividades de consulta con funcionarios y funcionarias del Poder Judicial en diferentes lugares del país. Con tal propósito, conformaron grupos de trabajo en los departamentos de Rivas, Chontales, Estelí y Managua.

En cada uno de estos departamentos se realizaron grupos focales conformados entre 10 hasta 21 personas y, mediante una metodología participativa, se realizó la presentación de la Política de Género.

Los y las participantes en los grupos focales fueron invitados a plantear sus aportes en torno a tres preguntas directrices y, luego, en un segundo momento, a compartir sus sugerencias con el resto del grupo.

Las preguntas directrices fueron las siguientes:

¿Cuáles son sus comentarios y sugerencias sobre la Política de Género?

¿Cuáles de los ejes de la Política de Género son los que usted priorizaría para la incorporación de la igualdad de género?

¿Cuáles son los factores que obstaculizarían o facilitarían la implementación de esta Política de Género en el Poder Judicial?

A estas tres preguntas, los y las participantes en los grupos focales brindaron sus respuestas, de las cuales se presenta a continuación una antología de las más relevantes de las mismas.

Pregunta 1: ¿Cuáles son sus comentarios y sugerencias sobre la Política de Género?

“Es de suma importancia esta Política de Género dada esta sociedad machista que ha prevalecido durante décadas. Es una oportunidad de poder hacer valer nuestros derechos en todos los ámbitos”.

“La Política de Género viene a fortalecer la igualdad de la mujer con el hombre, ambos deben tener el mismo derecho ante la ley, la sociedad y uno mismo, porque los cargos deben ser tomados conforme a la capacidad de la mujer y el hombre”.

“La Política de Género es el principio para lograr una igualdad de hombres y de mujeres”.

“Con la Política de Género se refleja la necesidad de incorporar a las mujeres en el desarrollo socioeconómico del país, tomando en cuenta las necesidades de hombres y mujeres para una distribución equitativa, democrática de responsabilidades”.

“Con la aplicación de la Política de Género se podrá cambiar la concepción del enfoque de vida entre hombres y mujeres”.

“Con la implementación de esta Política de Género se logrará mejorar la calidad de vida de muchas mujeres”.

“Algunos docentes ya implementan este sentido de género en sus ponencias, pero la sugerencia es que ya se ponga en marcha y en el camino se hagan los ajustes dada la relevancia del tema”.

“Cambiar actitudes y valores a través de un programa sostenido”.

“La Política institucional de género es muy importante para todos y cada uno de los que formamos parte del Poder Judicial”.

“Esta Política nos va ayudar a autoalimentarnos, ya que nos han dado muy pocas capacitaciones sobre género”.

“La Política que se dio a conocer es de mucha novedad y muy rica en su contenido. Considero que esta Política aportará mucho a este desarrollo, a veces marginado”.

“Que se establezca o determine a una persona para que le dé continuidad al inicio de esta Política”.

“A fin de luchar socialmente contra la violencia intrafamiliar es necesario crear juzgados especializados en esa materia con un equipo especializado”.

“Brindar apoyo a instituciones públicas que den respuesta a las demandas de la población”.

“La Política debe tomar en consideración en primer lugar a los funcionarios públicos a pesar de que nos rigen normativas y leyes especiales para nuestro quehacer y continuamos con políticas que violentan nuestras propias disposiciones. No existe política de género cuando las decisiones están a cargo de los hombres. Se requiere un análisis serio a lo interno de la Corte Suprema de Justicia para la implementación de esta Política. Debe considerarse que los ejecutores de esta Política sean tratados con igualdad y que también gozarán del mismo”.

“Es interesante y vendría a ayudar a todos los y las operadores del Sistema de Justicia a apropiarse de manera propositiva en el tema de género, tomando en consideración que la violencia cada día crece”.

“Que esta Política incluya la prioridad de concientización a quienes dirigen la institución: revisar las políticas laborales que constituyen violencia de género”.

“Es interesante e importante, ya que nosotros como administradores de justicia necesitamos no solo dar, sino también recibir”.

“Es un reto la institucionalización de la Política de Género en los diferentes ejes planteados, lo que conlleva un pensamiento sistémico, global y específico”.
“Desarrollo de la igualdad en los ámbitos políticos, cultural, social y económico”

“Parece interesante, para que podamos tener iguales derechos que las personas que tienen más altos niveles de cargo, implantación de monitoreo con redes, computadoras o teléfonos”.

Pregunta 2: ¿Cuáles de los ejes de la Política de Género son los que usted priorizaría para la incorporación de la igualdad de género?

“Divulgación. Esta Política debe hacerse del conocimiento de los usuarios y operadores de justicia”.

“Eje de divulgación. Es muy importante ya que la ciudadanía está obligada a saber cuál es el rol que efectúan todas las instancias del poder judicial”.

“Eje de divulgación, porque este sería una complementación de la equidad de género, la cual puede conllevar a la solución de problemas cotidianos de acuerdo a la justicia”.

“El eje de capacitación, que implicaría estar al día con la información de tener una base sólida de lo que verdaderamente se quiere lograr y tener acceso apegado a las leyes, es decir, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres”.

“Este eje (de la capacitación) tiene que ser constante ya que coadyuva a estar enfocado con las estrategias, mecanismos que se organizan para prestar un servicio”.

“Eje de capacitación, para perfeccionar el servicio que se presta”.

“Se necesita tener dominio en la materia (capacitación), poder transmitirla y no solamente a niveles institucionales”.

“Eje de auto crecimiento. Me parece importante porque está ligado al desempeño del ejercicio de funciones del poder judicial”.

“Eje de servicio público, con una formación sólida daremos un trato digno a las personas que buscan nuestra ayuda”.

“Eje de servicio al público. Es indispensable porque todos los funcionarios judiciales estamos obligados a crear conciencia de que nos debemos a los ciudadanos”.

“Sugiero que debe implementarse programas de fortalecimiento para que se fomente la educación cívica para denunciar hechos que tengan que ver con la violencia de género, porque no existe un sistema de seguridad y justicia importante para evitar el dominio que tienen los hombres en revictimizar a las mujeres agredidas”.

”La divulgación, que es sumamente necesaria para tener sentido o equidad, justicia de género, y la capacitación”.

“Eje administrativo, eje de servicio al público y eje de autocrecimiento, que está dirigido (a lo) propio de cada trabajador del Poder Judicial. Ha de tener presente que este crecimiento me ayude a mí como trabajador y esto pueda ayudar en la medida en que me relacione con los usuarios”.

”Eje de recursos humanos, eje de autocrecimiento. Recibir capacitaciones en esta área y que sean dos veces por año”.

”Divulgación. Realizar campañas que sean dirigidas de forma general tanto al maltrato de hombre y mujer”.

”Eje de capacitación. Para la superación personal hay que recibir la información fluida y sistematizada que permitirá a las mujeres se les reconozcan sus aportes valiosos en la administración de justicia. Eje de recursos humanos”.

“Eje de recursos humanos, eje de capacitación, eje de autocrecimiento, servicio al público”.

“Eje de divulgación, servicio (al) público, capacitación”.

“Divulgación y capacitación”.

“La coordinación total con todos los operadores de justicia, la capacitación continua y ponerlo en práctica”.

“Capacitación sistemática y de recursos humanos”.

“El tratamiento reparador que no sólo involucre a la persona que sufre violencia intrafamiliar, sino su entorno, para proteger el medio familiar”.

“Eje de divulgación. Es importante dar a conocer todos los esfuerzos a nivel interno del Poder Judicial, como a nivel de nuestros usuarios externos, de recursos humanos, capacitación”.

“Servicio al público, autocrecimiento, divulgación”.

“Eje de servicio al público, capacitación constante”.

“Se tienen que aplicar todos los ejes (de la Política), ya que todos están vinculados al crecimiento de género, capacitación, autocrecimiento y divulgación”.

“Preparar los manuales de leyes y convenios internacionales relativos a los derechos de la mujer, niños, niñas, adolescentes y familias en general”.

“Capacitación, con el propósito de incluir cambios de actitud, convivencia de género y consecuencias bio-psicosociales y comprender el comportamiento de las víctimas”.

“Eje de divulgación, capacitación judicial, autocrecimiento, servicio al público, recursos humanos, administrativos, seguimiento y evaluación de género”.

Pregunta 3: ¿Cuáles son los factores que obstaculizarían o facilitarían la implementación de esta Política de Género en el Poder Judicial?

¿Los factores que obstaculizarían la Política de Género?

“La discriminación a las mujeres, el tráfico de influencias, el trato desigual; que, por razón de poder, muchas veces se prefiere a un solo sexo”.

“Desprecio y falta de sensibilización en este tema, incluso en las mujeres”.

“La cultura imperante de hombres y mujeres”.

“La desigualdad de género”.

“La falta de fondos para poder desarrollar la Política”.

“La falta de voluntad y las formas de pensar”.

“La legislación actual que permite alguna violación a los derechos fundamentales de las personas. Si se considera un maltrato intrafamiliar como una causa leve, se deja al descubierto los derechos de las terceras personas que habitan en el mismo lugar donde se genera violencia”.

“A mi criterio debe existir un mandato expreso para que cualquier gesto de violencia sea calificado como hecho grave y no debe ser sometido a mediación”.

“La falta de sensibilización en este tema y la apropiación histórica de una concepción patriarcal de la vida”.

“Mitos, paradigmas y educación patriarcal de la sociedad nicaragüense”.

“La no aplicación de medidas de urgencia para acusación o mientras se espera la programación de audiencia”.

“Resistencia a la Política misma de género”.

“Falta de criterio, estereotipo, la forma de enfocar el problema. Se necesitan charlas psicológicas para los funcionarios del Poder Judicial, porque a veces vienen de hogares violentos o simplemente no tienen hogar”.

“La falta de independencia judicial”.

“Predominio del aspecto cultural donde la mujer ha sido discriminada dentro y fuera del hogar”.

“La no aplicación de los tratados internacionales ratificados por Nicaragua”.

“La concepción machista que aún tienen las mujeres a quienes estaría dirigida la capacitación y la política”.

¿Los factores que facilitarían la Política de Género?

“Voluntad explícita tanto de hombres como mujeres para promoverla”.

“La educación y la divulgación tienen una gran importancia”.

“La aptitud receptiva de cada funcionario para poner en práctica la Política de Género”.

“El enfoque de género, porque aseguraría mayor eficiencia y efectividad, más legitimidad, mejor aporte a la capacidad instalada”.

“Las personas encargadas del desarrollo de la Política sean mujeres emprendedoras”.

“La divulgación del desarrollo de la Política”.

“La sensibilización que los y las funcionarias tienen en relación al tema”.

“Recursos humanos, recursos materiales, voluntad que conlleve a tener conciencia del problema y de querer superarlo”.

“La actitud de los miembros, la independencia judicial”.

“Concientización a todos los niveles del Poder Judicial”.

“Política de género y alto porcentaje de mujeres en el poder judicial”.

“Es importante la presencia de las instituciones del sistema de justicia en los municipios y/o ciudades. Es importante que el personal esté sensibilizado en política de género”.

“Que se nombren mujeres y en especial atención en los cargos de importancia”.

“Impartir justicia de mejor trato”.

Esta Edición consta de:
500 Ejemplares

Impreso en



Managua, Nicaragua,
Enero 2010