

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA OBSERVATORIO DE JUSTICIA Y GÉNERO
REPÚBLICA DOMINICANA
2011

INDICE

1-Antecedentes	3
2-Elementos Teóricos de la Planificación Estratégica con Perspectiva de Género	20
3-Diagnostico Situacional	22
4-Misión, Visión y Objetivos del Observatorio	44
5-Plan Estratégico	50
6-Anexos	62

I-ANTECEDENTES

La República Dominicana desde el año 2000 ha venido participando en los Encuentros de Magistradas de los Más Altos Órganos de la Administración de Justicia de Iberoamericana.

Tanto las magistradas de la Suprema Corte de Justicia como personal técnico de la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género han dado aportes importantes en las declaraciones, planes y recomendaciones que este foro internacional ha venido aportando a la comunidad internacional

Como resultado de estas acciones y bajo el impulso de magistradas la Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana crea bajo la resolución número 1924-200 del 19 de junio del 2008 la Comisión para la Igualdad de Género del Poder Judicial y se fortalece las acciones de la Dirección.

El objetivo primordial para la creación de dicha Comisión es monitorear e informar del cumplimiento de todos los compromisos asumidos por el Poder Judicial en el ámbito nacional e internacional, así como de las acciones de implementación para asegurar el acceso a la justicia de las mujeres.

En el año 2008 la Declaración del Encuentro de Magistradas de Asunción Paraguay determina:

- El establecimiento de un Observatorio de Justicia y Género que brinde un espacio de reflexión para mejorar el acceso a la justicia de las mujeres.
- Conformar redes internacionales del sector justicia y de operadores/as de justicia para la creación del Observatorio de Justicia y Género
- Establecer programas para la creación de observatorios de justicia y género a nivel nacional que se entrelacen en una red de observatorio que fortalezcan el observatorio regional de justicia y género
- Apoyar a la secretaría técnica del Encuentro la Fundación Justicia y Género en la conformación de este Observatorio

Con el mandato de las señoras magistradas la secretaría técnica del Encuentro de Magistradas logra ejecutar un proyecto de creación con el Sistema de Integración Centroamericana, Comisión Centroamericana de Ministras de la Mujer y el Instituto Latinoamericano de Naciones para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente ILANUD por medio de su programa Mujer, Justicia y Género desarrollan el Observatorio de Justicia y Género con énfasis en los países de América Central y la República Dominicana

Dentro de los esfuerzos realizados fue impulsado el Observatorio Nacional siendo la República Dominicana el primer país de Iberoamérica que lo crea.

Bajo la voluntad política de la Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana y con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional se inicia el proceso participativo de creación y establecimiento del Observatorio de Justicia y Género.

En el proceso de creación las diversas instancias internas del Poder Judicial de la República Dominicana en conjunto con instancias responsables de la administración de justicia como el parlamento, policía, ministerio público, defensa pública, sociedad civil entre otros establecen el marco conceptual y de trabajo del Observatorio

En este proceso se estableció la misión, visión, objetivos, componentes, metodología de trabajo entre otros y se dio inicio a brindar los servicios del Observatorio a la comunidad dominicana e internacional relacionada con los derechos de las mujeres y el acceso a la justicia.

Se establece que el Observatorio Justicia y Género es el encargado "de dar seguimiento a las sentencias y demás resoluciones judiciales dictadas en éste ámbito, a fin de plantear pautas de actuación en el seno del Poder Judicial y, a la vez sugerir aquellas modificaciones legislativas que se consideren necesarias para lograr una mayor eficacia y contundencia en la respuesta judicial".

El Manual Operativo de dicho observatorio fue aprobado mediante acta núm. 27/2010 de fecha diecinueve (19) de agosto de 2010 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana.

En él se establece como marco conceptual del observatorio

“ la consolidación de una administración de justicia accesible, oportuna y gratuita visibilizando el comportamiento de la misma, generando un conjunto de indicadores que tiendan a optimizar la equidad e igualdad de oportunidades para propiciar el desarrollo integral en el marco de un Estado Social Democrático de Derecho que garantice equitativamente derechos y deberes consustanciales con perspectiva de género.”

Esta conceptualización se fundamenta en obligaciones internacionales y nacionales del ordenamiento jurídico dominicano

Una de las funciones principales del Estado es la Administración de Justicia, cuya obligación es la solución jurídica de los conflictos de la población.

Se ha percibido tradicionalmente como una manifestación de poder, pero con la evolución del sistema democrático se distingue como un servicio público, fundamental para lograr la convivencia social pacífica y equilibrada, que garantice el respeto de los derechos de todas las personas.

El Poder Judicial es el responsable directo del servicio, está obligado a responder ante la comunidad, de manera eficiente y adecuada.

Sus acciones se ejecutan en un sistema social inmerso en relaciones de poder que promueven las desigualdades, la discriminación y las situaciones violentas.

Se debe partir del reconocimiento de que todas las acciones judiciales y jurisdiccionales están sumidas en este sistema y producen un efecto diferenciado según el género, clase, origen, religión, edad, discapacidad, nacionalidad, preferencia sexual, étnica entre otras, en una sociedad estratificada donde el acceso a los recursos y servicios es peculiar por esas condiciones

Es por ello que debe existir conciencia de que el servicio se otorga en un contexto social y para ello el Poder Judicial debe tener conocimiento de esta problemática de las desigualdades que se producen para asegurar la resolución de conflictos en forma equitativa y no discriminatoria.

La respuesta institucional debe ser holística y por lo tanto debe constituirse en una política de transversalización del principio de igualdad desarrollado por los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de incorporando la perspectiva de género. Con ello se quiere decir, básicamente, que cada acción judicial o jurisdiccional ha de partir de las diferencias sociales, y de otra índole, existentes entre los seres humanos. Deben considerarse sus necesidades, intereses, funciones y recursos; para definir el impacto que puedan tener en una u otra esfera y, de ese modo, eliminar todas aquellas prácticas y costumbres que parten de una supuesta neutralidad patriarcal y cuyo resultado es discriminatorio.

Para quienes va dirigido el servicio, se goza de un derecho fundamental que es el **acceso a la justicia**, que se define como:

“ aquel conjunto de medidas y facilidades, que permiten que todas las personas, sin discriminación alguna, les sean garantizados los servicios judiciales, considerando en ellos, su ubicación dentro de la sociedad, para ofrecerles así, una justicia pronta y cumplida”.¹

Derecho que es reconocido como un derecho humano, (facultades, atribuciones, exigencias fundamentales inalienables que las personas tienen por su propia naturaleza de seres humanos (os) y que son reconocidas por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.)²

, por lo que se caracteriza por ser un valor que existe por sí mismo, único, inalienable, eterno, irrenunciable, indivisible, interdependiente y universal

La comunidad internacional recientemente en el 2006 reconoce el derecho acceso a la justicia en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad:

“Artículo 13. Acceso a la justicia

- 1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la edad, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales, con inclusión de la etapa de investigación y otras etapas preliminares.*
- 2. A fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a la justicia, los Estados Partes promoverán la capacitación adecuada de los que trabajan en la administración de justicia, incluido el personal policial y penitenciario. “*

Previo a este instrumento el derecho internacional de los derechos humanos desarrollo una serie de obligaciones estatales relacionadas con la administración de justicia en instrumentos tanto a nivel del sistema universal como regional de protección de los derechos humanos.

¹ Villanueva Monge Zarela. Justicia para las Mujeres. San José ILANUD 2006

² Arroyo Vargas Roxana y otros. Manual de Derechos Humanos. Ciudad de México. Instituto de Ciencias Penales de México 2007

Establece una serie de obligaciones para los Estados relacionadas con la función judicial y los derechos de las personas usuarias de estos servicios. Entre estas obligaciones está la de garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad a todas las personas que se encuentren en su territorio.

Esta obligación conlleva la de:

a) garantizar un debido proceso para lo cual el Estado debe tomar en cuenta las desigualdades que hay debidas al género, la etnia, la edad, la discapacidad, la condición económica entre otras y

b) establecer garantías judiciales que tomen en cuenta las necesidades de todas las personas que les permitan entre otros a:

i) ser parte del proceso judicial en condiciones de igualdad,

ii) no ser revictimizadas en el proceso judicial,

iii) ser aceptadas y protegidas como testigos

iv) participar y comprender el proceso,

v) gozar de servicios de administración justos en equidad e igualdad y

vi) gozar de información judicial que oriente a la usuaria y facilite la toma de decisiones.

Desde la Conferencia Mundial en Viena en 1993, el acceso a la justicia se ha analizando desde la óptica de los Derechos Humanos; lo cual incluye, entre otros, el principio de que todo derecho fundamental debe interpretarse en forma progresiva.

Así pues, el derecho humano establecido en el artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, ya no se puede considerar como el simple deber del Estado de proveer en abstracto un recurso ante los tribunales, sino de proveer uno efectivo; como bien lo dice el propio artículo 8:

“ARTÍCULO 8: Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.”

Es así que el acceso a la justicia no es una mera declaración de la posibilidad de toda persona de acudir al sistema previsto para la resolución de conflictos de acuerdo con el ordenamiento jurídico; sino que es un derecho humano que involucra tanto el deber estatal de proveer un servicio público, como el ejercicio por los habitantes del Estado de ese derecho. Como derecho humano, el acceso a la justicia debe ser un servicio público que el estado debe garantizar a todos los habitantes de su territorio “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.”³

Esta forma de entender el derecho humano al acceso a la justicia se ve reforzada, dentro del sistema de protección de los derechos humanos de Naciones Unidas, con los siguientes instrumentos:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Como ya se mencionó, este documento no sólo establece que su contenido se aplica a todos los seres humanos incondicionalmente “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma o cualquier otra condición”⁴, sino que además establece una serie de derechos relacionados con la administración de justicia como lo son: el derecho a un recurso efectivo ante tribunales competentes⁵, a no ser detenida arbitrariamente⁶, el derecho a la justicia en condiciones de igualdad⁷ y el derecho a la presunción de inocencia⁸.

³ Artículo 2 de la Declaración Universal de derechos Humanos.

⁴ Artículo 2 Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁵ Artículo 8 Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁶ Artículo 9 Declaración Universal de Derecho Humanos.

⁷ Artículo 10 Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁸ Artículo 11 Declaración Universal de Derechos Humanos.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En su artículo 2, establece que los Estados se comprometen “a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Reconoce además, el derecho de contar con recursos jurídicos⁹ y con una justicia pronta y cumplida en condiciones de igualdad¹⁰.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer enfatiza la protección de las ciudadanas contra ciertos tipos de coerción por parte del Estado que persisten en todas las regiones del mundo. En su artículo segundo, inciso c) se señala el compromiso de los Estados Parte a establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los hombres y a garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial establece en su artículo 2 que “los Estados Partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas”. En su artículo 6 reconoce el derecho a contar con protección y recursos judiciales efectivos y el derecho a pedir a los tribunales satisfacción o reparación justa y adecuada por todo daño que puedan haber sufrido las víctimas de discriminación racial.

El Convenio 169 de la OIT Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en su artículo 9 determina el respeto del derecho indigenista y su sistema de justicia siempre y cuando sea compatible con los derechos humanos. Las autoridades judiciales en cuestiones penales deberán tener en cuenta las costumbres de dichos pueblos en la materia.

⁹ Artículo 2, inciso 3 b “La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa o cualquier otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso y desarrollará las posibilidades de recursos judiciales.

¹⁰ Artículo 14.

El Estatuto de Roma para el establecimiento de una Corte Penal Internacional, del 17 de julio de 1998, incorpora la perspectiva de género en la tipificación de los delitos bajo la competencia de la Corte, incorporando conductas criminales tales como la esclavitud sexual y el embarazo forzado. Por otro lado, el Estatuto establece la importancia de que el nombramiento del personal de la Corte se haga con sensibilidad al género en su artículo 36, señalando que los Estados deberán procurar una “representación equilibrada de magistrados mujeres y hombres. Asimismo, “los Estados Partes tendrán también en cuenta la necesidad de que haya en la Corte magistrados que sean juristas especializados en temas concretos que incluyan, entre otros, la violencia contra las mujeres o los niños”. Por último, el Estatuto de Roma establece la Dependencia de Víctimas y Testigos en su artículo 43, indicando que ésta deberá contar “con personal especializado para atender a las víctimas de traumas, incluidos los relacionados con delitos de violencia sexual”.

De manera complementaria, las reuniones intergubernamentales, regionales y mundiales han contribuido a darle contenido a los derechos mencionados. Como ejemplos se pueden mencionar:

La Segunda Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas celebrada en Viena en 1993, proclamó una declaración y programa de acción que específicamente refuerzan los derechos en mención.¹¹ Igualmente, la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de las

¹¹ El Programa de Acción establece “27. Cada Estado debe prever un marco de recursos eficaces para reparar las infracciones o violaciones de los derechos humanos. La administración de justicia, en particular los organismos encargados de hacer cumplir la ley y del enjuiciamiento, así como un poder judicial y una abogacía independientes, en plena conformidad con las normas contenidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos, son de importancia decisiva para la cabal realización de los derechos humanos sin discriminación alguna y resultan indispensables en los procesos de democratización y desarrollo sostenible. En este contexto, las instituciones que se ocupan de la administración de justicia deben estar adecuadamente financiadas y la comunidad internacional debe prever un nivel más elevado de asistencia técnica y financiera. Incumbe a las Naciones Unidas establecer con carácter prioritario programas especiales de servicios de asesoramiento para lograr así una administración de justicia fuerte e independiente.....38. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos subraya en especial la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada a eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso. La Conferencia pide a la Asamblea General que apruebe el proyecto de declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer e insta a los Estados a que combatan la violencia contra la mujer de conformidad con las disposiciones de la declaración. Las violaciones de los derechos humanos de la mujer en situaciones de conflicto armado constituye violaciones de los principios

Naciones Unidas de Beijing en septiembre de 1995, establece en su declaración y programa una serie de directrices dirigidas a Asegurar el acceso a la justicia de las mujeres.¹²

También en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos se pueden localizar los derechos relacionados con el acceso a la justicia en una serie de instrumentos como lo son:

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que establece en su artículo 2 que: “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna. Reconoce el derecho a la justicia en el artículo 13: “Toda persona puede acudir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”.

La Convención Americana de Derechos Humanos establece en su artículo 1 que: “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”. Reconoce las garantías judiciales en el artículo 8, el principio de legalidad y de retroactividad en el artículo 9, el derecho a indemnización en el artículo 10, la igualdad ante la ley en el artículo 24 y la protección judicial en el artículo 25. Asimismo, el Protocolo de esta misma convención (el Protocolo de San Salvador) en su artículo 3, establece que: “los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

fundamentales de los derechos humanos y el derecho humanitario internacionales. Todo los delitos de ese tipo, en particular los asesinatos, las violaciones sistemáticas, la esclavitud sexual y los embarazos forzados, requieren una respuesta especialmente eficaz.”

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer establece en su artículo séptimo las siguientes obligaciones de los Estados Parte: d) adoptar las medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; f) establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos y g) establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

La Convención Interamericana contra Todas las Formas de Discriminación contra la Personas con Discapacidad establece, en su artículo tercero, la obligación de los Estados parte a promover el acceso a la justicia de esta población.

Reforzando lo anterior, el modelo de desarrollo hemisférico, adoptado por los Jefes de Estado en las Cumbres de las Américas han establecido que el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva y las relaciones del sistema de administración de justicia con la ciudadanía, deben ser incluidos dentro de los factores que definen el grado de desarrollo y la calidad de vida de una sociedad.

Esta normativa internacional se ve complementada con las normas internas promulgadas en la Constitución Política de República Dominicana y otras normas de menor jerarquía.

La Constitución Política de Dominicana establece el principio de igualdad¹³ y los derechos relacionados con la administración de justicia. Algunos de estos derechos son: el derecho a la presunción de inocencia, el derecho a ser arrestado/a conforme a los principios de ley, el derecho a la defensa, el derecho a ser juzgado por tribunales competentes, el derecho a un proceso justo, el derecho a ser protegida como víctima, el derecho a no ser revictimizada en el sistema de administración de justicia y el derecho a ser protegida cuando se es testigo.

En el artículo 39 ella establece el Derecho a la igualdad, consagrando que "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna

¹³ Artículo 39 de la Constitución República Dominicana

discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal" y en los numerales 3 y 4 manda al Estado a "promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva y a adoptar medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión". Al consagrar de forma especial que "La mujer y el hombre son iguales ante la ley", prohíbe "cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres. Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género".

En su artículo 69 que trata sobre la "Tutela judicial efectiva y el debido proceso", en el numeral 1, establece "El derecho a una justicia accesible, oportuna y gratuita".

La República Dominicana, en el artículo 26, numerales 1, 2 y 3 de la Constitución, al decretar la República Dominicana reconoce y aplica "las normas del Derecho Internacional general y americano en la medida en que sus poderes públicos las hayan adoptado"; "las normas vigentes de convenios internacionales ratificados regirán en el ámbito interno una vez publicados de manera oficial"; "las relaciones internacionales se fundamentan y rigen por la afirmación y promoción de sus valores e intereses nacionales, el respeto a los derechos humanos y al derecho internacional".

La Declaración sobre los Principios Fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y abuso del poder, resolución 40/34 del 29 de noviembre de 1995 de las Naciones Unidas; la cual ha revestido un nuevo significado a la luz de los últimos acontecimientos en materia de derecho penal internacional. El Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (A/CONF.183/9) contiene disposiciones especiales para las víctimas y los testigos. Las normas de procedimiento para víctimas y testigos, que rigen los principios y directrices sobre el derecho de las víctimas de violaciones (graves) de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario a obtener reparación (E/CN.4/1997/104), son parte fundamental del acceso a la justicia.

Todos estos derechos están dirigidos a eliminar la revictimización:

- Derecho al conocimiento efectivo de las resoluciones que puedan afectar su seguridad.
- Derecho a ser atendida con respeto a su dignidad y preservando en todo caso su intimidad y propia imagen.
- Derecho a gozar de seguridad y protección en forma inmediata y efectiva por los juzgados o tribunales.

- Derecho al acceso efectivo a la justicia para las víctimas, que requiere el cumplimiento de las obligaciones legales de los funcionarios/as públicos; tales como médicos, policías y operadores jurídicos, el otorgar de servicios gratuitos. recursos para acceder a las instancias, infraestructura y personal especializado y la existencia de normas y procedimientos que restringen las posibilidades de un acceso rápido a la protección judicial.
- Derecho a tener respuesta de los procesos judiciales conforme a los plazos establecidos por ley.
- Derecho a que se adopten medios técnicos que permitan localizar y ubicar a los agresores a los que se les haya impuesto medidas procesales en protección de las víctimas.
- Derecho a ser protegida frente a la publicidad no deseada sobre su situación procesal y de su vida privada.
- Derecho a una restitución y pronta reparación del daño sufrido y la existencia de procesos administrativos que garanticen un resarcimiento por el daño sufrido a las víctimas.
- Derecho a contar con un servicio integral de atención a las víctimas y a servicios de rehabilitación por el daño ocasionado por el delito y a coordinar acciones con entidades creadas constitucional y legalmente para esos mismos fines.

En el caso de la población infractora, el cumplimiento y reconocimiento de los derechos humanos en los procesos de detención y custodia de esta población es fundamental para asegurar el acceso a la justicia.

Los principios para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión establecen los siguientes derechos entre otros:

- A ser tratado con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano
- El arresto, la detención o la prisión sólo se llevarán a cabo en estricto cumplimiento de la ley y por funcionarios/as competentes.
- El juez u otra autoridad deberá ordenar toda forma de detención o prisión y todas las medidas que afectan a los derechos humanos de las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión.
- Toda persona tiene el derecho a no ser sometida a tortura o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
- Las autoridades que arresten a una persona, la mantengan detenida o investiguen el caso sólo podrán ejercer las atribuciones que les confiera la ley, y el ejercicio de esas atribuciones estará sujeto a recurso ante un juez u otra autoridad.
- Toda persona arrestada tiene el derecho a ser informada en el momento de su arresto de la razón por la que se procede a él y notificada sin demora de la acusación formulada contra ella.

- La persona detenida tiene derecho a de ser oído sin demora por un juez u otra autoridad. La persona detenida tendrá el derecho de defenderse por sí misma o ser asistida por un abogado, según prescriba la ley.
- La prolongación de cualquier detención solo podrá darse por autorización de un juez.
- A toda persona que se arreste o este detenida tendrá el derecho que se le informe sobre las razones del arresto; se le explique sobre sus derechos, así como sobre la manera de ejercerlos.
- Toda persona que no comprenda o no hable adecuadamente el idioma empleado por las autoridades responsables del arresto, detención o prisión tendrá derecho a que se le comunique sin demora, en un idioma que comprenda
- Las personas detenidas tendrán derecho a asistencia de un abogado y a comunicarse con él y consultarlo.
- Está prohibido abusar de la situación de una persona detenida o presa para obligarla a confesar o declarar contra sí misma o contra cualquier otra persona.
- Todo interrogatorio a que se someta a una persona detenida o presa y la de los intervalos entre los interrogatorios, así como la identidad de los funcionarios que los hayan practicado y la de las demás personas presentes, serán consignadas en registros y certificadas en la forma prescrita por ley.
- La persona detenida o presa, o su abogado tienen derecho al acceso a la información del proceso.
- Toda persona detenida tiene derecho a que se presuma su inocencia de toda persona sospechosa o acusada de un delito y a ser tratada como tal mientras no haya sido probada su culpabilidad conforme al derecho en un juicio público en el que haya gozado de todas las garantías necesarias para su defensa.
- Toda persona detenida a causa de una infracción penal será llevada sin demora tras su detención ante un juez u otra autoridad determinada por ley. Esa autoridad decidirá sin dilación si la detención es lícita y necesaria
- La persona detenida a causa de una infracción penal tiene derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable.
- Derecho a ser juzgado conforme a la ley de acuerdo a los procesos judiciales establecidos y contar con un juicio imparcial
- Derecho a asesoría jurídica por un especialista en derecho
- Derecho al juez predeterminado por ley todos los órganos jurisdiccionales sean creados y constituidos por ley, la que los inviste de jurisdicción y competencia. Esta constitución debe ser anterior al hecho que motiva el proceso y debe contar con los requisitos mínimos que garanticen su autonomía e independencia.

El cumplimiento del derecho al acceso a la justicia y todos los derechos que lo complementan por parte del sistema de administración de justicia es difícil de cumplir.

En la práctica las autoridades judiciales han realizado esfuerzos para modernizar la administración de justicia para la consolidación de la gobernabilidad democrática.

Se han detectado las siguientes dificultades: problemas relacionados con la independencia del poder judicial; la obsolescencia de las leyes y los procedimientos; la congestión judicial; la escasez de recursos; la ausencia de sistemas modernos de organización, información y administración; las barreras de acceso al servicio y las limitaciones de cobertura del sistema; la limitación y deterioro de la infraestructura física, y la precariedad en la tutela de los derechos fundamentales.

El resultado es una justicia poco confiable y desigual, que deniega o dificulta el acceso a amplios segmentos de la población, sin capacidad para proporcionar seguridad jurídica a los derechos y obligaciones o ejercer una función sancionatoria efectiva para frenar el incremento de las diversas formas de delincuencia y amenazas a la seguridad ciudadana. También se señala la falta de independencia de los jueces y una falta de confiabilidad en el sistema.

El Banco Interamericano de Desarrollo ha establecido siete objetivos dirigidos a fortalecer el sistema de administración de justicia y asegurar el derecho al acceso a la justicia:

1- Apoyar la independencia del poder judicial; por medio de las siguientes acciones: (i) la creación o el fortalecimiento de sistemas de gobierno del poder judicial que garanticen su independencia; (ii) el establecimiento de sistemas de acceso, carrera, perfeccionamiento, disciplina y retribuciones de jueces y magistrados que garanticen los principios de igualdad y mérito; (iii) el fortalecimiento de sistemas de rendición de cuentas del poder judicial ante la ciudadanía.

2- Ampliar el acceso a la justicia : (i) el establecimiento de regímenes de defensores públicos, servicios de asistencia jurídica gratuita y otros mecanismos que ensanchen el acceso a la justicia; (ii) la modernización de los procedimientos judiciales para disminuir las barreras y los costes de acceso, incluyendo la simplificación normativa; (iii) el diseño y ejecución de programas de difusión y capacitación en cuanto a los derechos básicos de los ciudadanos.

3- Fortalecer la capacidad del sistema judicial en la lucha contra la corrupción por medio de : (i) la creación de oficinas específicas en las procuradurías y fiscalías para la lucha contra la corrupción; (ii) la adopción y aplicación por los países de los instrumentos legales necesarios, incluyendo las convenciones y tratados internacionales para la lucha contra este tipo de delitos; (iii) el desarrollo de instrumentos de transparencia que potencien el control por la opinión pública y las instituciones de la sociedad civil.

4- Desarrollar sistemas modernos de gestión y administración de órganos y procesos judiciales para ello es necesario: (i) la modernización de la administración de justicia, incluyendo el diseño de nuevos marcos de responsabilidad para una gestión eficaz y eficiente de los despachos y procedimientos; (ii) la reforma de estructuras, procedimientos y procesos administrativos y la creación de métodos modernos de planificación, gestión de personal, sistemas de informática y capacitación, y el establecimiento de un apropiado sistema de estadísticas judiciales; (iii) el incremento y modernización de la infraestructura física de los juzgados y tribunales para aumentar la cobertura del sistema de justicia y apoyar su dignificación; (iv) el desarrollo de programas de modernización y ensanchamiento de la cobertura de los registros de personas y de bienes, incluyendo los proyectos de registro de la propiedad urbana y rural, prestando especial atención a los sectores informales y excluidos.

5- Promover medios alternativos de resolución de conflictos por medio del: (i) el establecimiento de mecanismos de acercamiento de la justicia a la comunidad para reducir la litigiosidad y contribuir a descongestionar los despachos judiciales, incluyendo los jueces de paz y otras experiencias de justicia consuetudinaria; (ii) la creación de oportunidades para dirimir conflictos mediante arbitraje, mediación o conciliación; (iii) el fomento de la educación cívica y legal básica respecto de las instituciones de la justicia, el proceso judicial y los derechos fundamentales de los ciudadanos, incluyendo el entrenamiento en métodos de solución de conflictos en las escuelas y organizaciones de la sociedad civil; (iv) la capacidad de las jurisdicciones especiales indígenas reconocidas en el ordenamiento jurídico de algunos de los países de la región.

6- Actualizar la normativa sustantiva y procesal se recomienda (i) la elaboración de nuevas leyes y su reglamentación para responder a la evolución de las necesidades sociales; (ii) la codificación de normas existentes previa simplificación y racionalización de las mismas; (iii) las modificaciones procesales que aseguren un ejercicio expedito de los derechos y un cumplimiento efectivo y oportuno de las obligaciones, así como un mayor acceso a la justicia; (iv) la modernización de los sistemas jurídicos en la perspectiva de su convergencia y complementariedad regional para apoyar los procesos de integración económica. y

7- Proteger la seguridad ciudadana y asegurar el control legal del uso de la fuerza para lo que se considera necesario: (i) el fortalecimiento de las Fiscalías, Defensorías y Procuradurías del Ministerio Público y la formulación de políticas de prevención del delito; (ii) el establecimiento de programas de rehabilitación y sentencias alternativas para reducir la reincidencia; (iii) la capacitación, equipamiento y dotación de infraestructura para apoyar la medicina forense y prácticas profesionales de investigación; (iv) la informatización de las estadísticas criminales y los sistemas de registro e información penal; (v) el fortalecimiento de las instituciones del poder ejecutivo encargadas de asegurar el monopolio estatal y legal del uso de la fuerza, así como la subordinación de las fuerzas armadas y de policía al poder civil.

El Observatorio Judicial se desarrolla bajo este marco jurídico y busca fortalecer el cumplimiento del servicio de administración de justicia dirigido a asegurar el acceso a la justicia sin discriminación alguna por razones de sexo, género, edad, condiciones económica, discapacidad entre otras..

Este reto no debe ser asumido únicamente por el Poder Judicial sino por todas las instituciones involucradas en el sistema de administración de justicia. Eso hace necesario la conformación de redes internas e internacionales que unan esfuerzos para la construcción del observatorio

Alianza fundamental es involucrar la participación de una sociedad civil empoderada e igualitaria donde no haya discriminación o exclusión por razones de género, raza/etnia, discapacidad, edad, orientación sexual, etc., pero además, requiere el compromiso de todas las entidades parte del sistema de administración de justicia y coadyuvantes para que el Observatorio se desarrolle como un instrumento que fortalezca el cumplimiento de los derechos que conforman el acceso a la justicia.

Así se ha entendido en la conformación del Observatorio de Justicia y Género. Se estructuraron una red que se divide en red interna y red externa. La Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género del Poder Judicial funge como el ente coordinador y articulador de las dos redes configurándose en tipos de enlace para la sistematización de trabajo y compartir información principalmente.

Se está en proceso de desarrollar las estrategias de enlace para lo cual se busca: i) diseño y normalización de procesos ii) establecer modelos de articulación Todo ello debe entenderse como un proceso

Este proceso no solo queda en las estrategias de enlace sino en el desarrollo de un modelo de Observatorio donde se ha conceptualizados por la red de instituciones donde se traduce en una propuesta de implementación construida participativamente por miembros de la red.

El modelo requiere:

- Debe establecer los elementos que componen o intervienen en el objeto de estudio, sea un sistema o planteamiento teórico
- Debe establecer la forma en que esos elementos se interrelacionan entre sí y los límites de esa interrelación
- Debe dar una estructura al análisis lógico o proceso de pensamiento creativo

- Es deseable que detalle aspectos críticos que lo hacen factible o práctico, tales como recursos, condiciones de causa efecto o supuestos técnicos
- Debe ayudar a direccionar las acciones de implantación o la aplicación de conceptos

Las estrategias y los modelos construidos conjuntamente permiten el desarrollo de acciones conjuntas por una serie de actores que articulan sus servicios e necesidades en beneficio de ofrecer un servicio público de administración de justicia con perspectiva de género. La articulación, coordinación y organización implica la función de unidad en la que se está trabajando de manera sistémica y permanente.

Apoyarse y complementarse creando sinergias interinstitucionales, logrando objetivos conjuntos, elaborando propuestas estratégicas y políticas que sean viables económica técnica, política y legal es uno de los retos que enfrenta en esta etapa el Observatorio y más que nada contar con el compromiso y la voluntad política de quienes dirigen estas instancias.

Voluntad política claramente expresada por la Comisión de Igualdad de Género del Poder Judicial que debe permear las instancias internas donde aun se percibe dificultades para asumir los compromisos y fortalecer los compromisos adquiridos por instancias externas que hasta ahora han demostrado cierto cumplimiento conforme a los compromisos asumidos.

II- Elementos Teóricos de la Planificación Estratégica con Perspectiva de Género´

Conscientes de que los factores externos pueden influir en el éxito o no del Observatorio se hace necesario prever racionalmente las acciones a realizar en función de los recursos y objetivos institucionales, ello permite, entrelazar dichos elementos con los acontecimientos que suceden en el entorno o contexto en el que se encuentra insertado el Observatorio de Justicia y Género de la República Dominicana.

Todo ello para determinar que las transformaciones se vean influidas por los acontecimientos favorables o desfavorables y preparar la Observatorio para influir en beneficio de la misión y visión establecida.

Para ello es fundamental contar con un proceso de planificación que implica:

- i) Prevenir anticipando los acontecimientos que pudiesen impactar el Observatorio y para ello anticipar las acciones que se deberán realizar ya sea para maximizar las situaciones favorables como minimizar los acontecimientos desfavorables para su desarrollo.
- ii) Realizar un análisis racional relacionando los medios y fines en forma coherente para alcanzar los resultados previstos
- iii) Ejecutar acciones para realizar lo que se ha considerado necesario hacer.
- iv) Contar con recursos humanos y materiales para lograr los objetivos deseados.

Ello debe estar dirigido a obtener unos resultados o fines que logren los objetivos planteados para cambios de transformación que lleven a una situación mejor.

La planificación estratégica parte de un punto de partida que es la situación expresada en un diagnóstico donde se evidencie lo positivo que permita continuar con ello y aquello negativo que implica establecer acciones para lograr que ello cambie.

Con este diagnóstico los actores del proceso establecen cual es la situación ideal que se desea alcanzar y determinar el camino a seguir para llegar a dicha situación.

Ello requiere que se analice la intervención requerida con la participación de los/as diferentes actores sociales. Donde se refleje las expectativas, intereses, necesidades y problemas de la organización

La planificación estratégica se convierte en el modo o camino que orienta las acciones de la organización que toma en cuenta el modelo vigente y el comportamiento de los diferentes actores sociales que están interviniendo en el.

Estos actores sociales deben tener claridad de que la planificación estratégica se realiza para:

- a) Afirmó las bases de la organización al reunirse las redes externa e interna del observatorio y sus integrantes y debatir sobre el futuro se convierte en una herramienta poderosa para el fortalecimiento institucional. Las personas que representan las instancias de la red comparten criterios e ideas acerca de las razones por las que existe la organización y examinaron las aspiraciones del observatorio y los valores que lo rigen para una revisión. Se fortaleció los compromisos compartidos y las razones de su participación dentro de la organización.
- b) Identificó las acciones que la organización hace mejor y como se puede optimizar dichas acciones para fortalecerlas y aprovechar el dinamismo y la eficacia de los mismos.
- c) Brindó un espacio de reflexión para que las/os integrantes de las redes se aclaren sobre el futuro del Observatorio se sirvió para establecer una pausa para que se examine a la organización por sí misma y determinen las acciones futuro que se desea alcanzar. Se generaron ideas creativas, se consideraron alternativas para alcanzar la misión y visión establecida.
- d) Trazó la visión de acciones a tomar con sus pasos respectivos para alcanzar la visión y misión establecida. Por medio de la elaboración del plan de acción se construye lo que se ha determinado como será la organización a futuro.

En el proceso realizado se partió de la situación reflejada en un diagnóstico donde se revisó las actuaciones de cada uno de los actores trayendo a cuenta los compromisos asumidos y su grado de cumplimiento.

Para ello se inició el proceso determinando cual es la situación actual del Observatorio, cada actor que conforman las redes expuso los aportes brindados y los compromisos pendientes. Igualmente determinaron su importancia para el trabajo que cada quien realiza.

Una vez expuesta la situación actual se procedió a responder algunas preguntas clave como fueron:

- ▶ 1. **¿Cuál es la razón de ser de la organización?** La cual coincidió con lo establecido con la misión aprobada en la creación del observatorio. Se revisó los objetivos de la organización y los principios que la rigen

- ▶ 2. **¿Qué da vida y sentido a la organización?** La respuesta se fundamenta en los compromisos internacionales y nacionales asumidos por las instituciones integrantes de las redes en tratados internacionales, leyes nacionales, políticas públicas.
- ▶ 3. **¿Qué desea hacer su organización?** La respuesta a esta pregunta son las proposiciones para el futuro reflejadas en el plan que describen el estado ideal de la organización.
- ▶ 4. **¿Qué hace bien su organización?** Identificándose todas aquellas acciones que han beneficiado el actuar institucional y fortalecido la organización.

Una vez que se dio respuesta a estas preguntas se procedió a ejecutar los tres grandes momentos de la planificación estratégica

- a) El Diagnóstico FODA
- b) La revisión de la misión, visión, principios y objetivos institucionales
- c) La formulación del plan.

3-Diagnostico Situacional

3-1 Estado de la Situación

La Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género del Poder Judicial de la República Dominicana es la entidad líder del Observatorio la que impulsa el desarrollo del Observatorio a pesar que cuenta con muy escasos recursos.

Fue la entidad responsable de convocar y facilitar la logística para realizar el presente diagnóstico.

En el ámbito interno convocó a 26 funcionarios/as clave de diversas dependencias del Poder Judicial consideradas clave para el desarrollo y funcionamiento del Observatorio. Del total de convocados únicamente 13 de los funcionarios/os asistieron adicionalmente participaron 6 funcionarios/os miembros de la Comisión de Género del Poder Judicial, una representante de la Dirección de Políticas Públicas de reciente ingreso a la dependencia, representantes de la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género y del Centro de Documentación e Información Judicial para una participación de 19 personas.

Esta inasistencia impacta en la imposibilidad de fortalecer los compromisos asumidos de varias dependencias ya sea por ausencia o por que quien asistió no tiene poder de compromiso como fue el caso de Dirección de Carrera Judicial, Dirección de Tecnología de la Información y Dirección de Políticas Públicas

En el caso de la red externa se convocó a 23 personas y asistieron 16 estando ausentes el Centro de Estudios de Género y el Ministerio de Salud teniendo en este caso las consecuencias son similares.

Conforme a los indicadores elaborados en la implementación del observatorio tanto las instituciones parte de la red externa del Observatorio como las dependencias internas del Poder Judicial de la República Dominicana establecieron una serie de compromisos de recursos así mismo determinaron que información podrían requerir para mejorar la atención de los servicios en la atención al acceso a la justicia de las mujeres.

Cada una de ellas conforme al plan trazado 2010-2011 se comprometieron a realizar las siguientes acciones:

3-1-1 Red Interna

Red interna está compuesta por una serie de departamentos y dependencias del Poder Judicial que pueden aportar recursos para la conformación del Observatorio. Las dependencias invitadas

Centro de Documentación e Información Judicial Dominicano:

Dentro de la red interna que conforma el Observatorio es una dependencia clave para el fortalecimiento del Observatorio que han venido desarrollando una serie de acciones como son:

- i) Iniciaron un registro bibliográfico sobre el acervo de materiales relacionados con la temática en las Universidades de la República Dominicana actualmente faltan cinco centros académicos para contar con toda la información, esto les ha permitido iniciar el fortalecimiento de una red de bibliotecas que ofrezcan información para el Observatorio y a su vez utilicen para sus usuarias/os los servicios que brinda el Observatorio. Adicionalmente han venido trabajando en un catálogo de publicaciones que se han enfrentado a la dificultad de introducir la información manualmente. Se está pensando en establecer un link en el Observatorio para que esta información pueda ser asesada desde el sitio web del mismo. La información está por ser incluida en la página del observatorio

- ii) Han identificado deficiencias en la divulgación y utilización del Observatorio en los centros de documentación de las Universidades e instituciones de la administración de justicia considerando la importancia de planificar acciones de capacitación y formación tanto al personal como a las personas usuarias de los mismos.
- iii) Se cuenta con muy poca jurisprudencia por no decir ninguna que incorpore la perspectiva de género. Ha sido necesario el formar y capacitar al personal en la identificación de la misma para lo cual se ofreció una capacitación para identificar los indicadores cualitativos que pudieran identificar las sentencias. Hasta la fecha se cuenta con unas pocas sentencias con algunos indicadores que incorporan la perspectiva de género.
- iv) En el caso de la doctrina han localizado artículos y ensayos de algunas juristas dominicanas estudiosas de la temática.
- v) Si bien es cierto se realizó una consultoría sobre los tesauros jurídicos con perspectiva de género aun falta profundizar en la materia, la manera de calificar y la lógica. Así mismo es necesario incorporar una lógica común que le de mayor coherencia.

Se identificaron algunos pendientes:

1. Socialización de tesoro y organización del curso.
2. Fortalecer el liderazgo en las bibliotecas jurídicas
3. Poner link en las bibliotecas jurídicas
4. Capacitar a las bibliotecas jurídicas

Su personal ha demostrado su compromiso en el fortalecimiento del Observatorio tanto en la ejecución del plan 2010-2011 como en su voluntad de seguir trabajando por los objetivos planteados en el Observatorio.

División de Estudios de Recursos Humanos:

Es una dependencia que puede ofrecer mucha información para cumplir con los objetivos planteados y con los indicadores seleccionados.

Conforme al rendimiento de cuentas establecidas cuenta aun con muchos pendientes como son:

- i) Es necesario contar con un estudio sobre los recursos humanos requeridos para el correcto funcionamiento del Observatorio donde se expresa las necesidades de recurso, los perfiles de puestos, y su descripción respectiva.

- ii) La organización del Observatorio inserta en el organigrama institucional
- iii) El suministro estadístico del personal que atienden los servicios que requieren las víctimas de la violencia de género.
- iv) Información cualitativa sobre la formación del personal y la idoneidad para la atención a víctimas de la violencia de género
- v) Los programas de auto cuidado que se están implementado para el personal que atiende a las víctimas de la violencia de género.
- vi) Las políticas internas de gestión humana que se están implementando en el caso de personal que esté sufriendo de violencia contra las mujeres

Estos son algunos de los pendientes que la División de Estudios de Recursos Humanos con el Observatorio. Es necesario fortalecer su compromiso y voluntad de cumplir con lo asumido.

Dirección de Políticas Públicas:

Es una dependencia que puede aportar muchos insumos para el mejoramiento del Observatorio y aprovechar la información que brindan las diversas instituciones para dirigir sus políticas y sus planes.

En el ámbito investigativo realizaron una investigación sobre la tendencia jurisprudencial en materia de violencia doméstica la cual refleja información muy importante para el mejoramiento de la formación y capacitación de jueces/zas, los prejuicios que pueden estar involucrados, las buenas prácticas judiciales y las deficiencias.

Toda esta información es de mucha utilidad para todas las instituciones y dependencias que son parte del Observatorio que les permite planificar acciones, tomar decisiones, articular cooperaciones entre otras.

Pero esto es una acción puntal dentro de todas las acciones que esta dependencia pudiese desarrollar como es:

- i) Desarrollo de indicadores de medición sobre la implementación de la política de género
- ii) Elaboración del plan de implementación de la política de género del Poder Judicial para que sea incorporado en los POA institucionales
- iii) Incorporar el plan del Observatorio a los POA institucionales
- iv) Información sobre el presupuesto asignado para el acceso a la justicia de las mujeres

- v) Asignación presupuestaria por dependencia o departamento para la transversalización de género
- vi) Investigar sobre la incorporación de la perspectiva de género en los servicios judiciales que permita establecer los planes de cada una de las dependencias donde pueda evidenciarse las deficiencias y las fortalezas de cada departamento.

Dirección de Tecnología de la Información:

Es una de las dependencias internas que no han demostrado un compromiso real con el establecimiento del observatorio.

El diseño y el mantenimiento de la página del Observatorio ha sido ofrecido por el CENDIJD no ha sido por la Dirección de Tecnología de la Información inclusive en el proceso de rendimiento de cuentas se cuestionó si deberían continuar siendo parte de la red del Observatorio siendo la respuesta que era necesario para que asumieran la conclusión de la plataforma del Observatorio conforme a lo planificado.

Es importante obtener el compromiso real de esta dependencia para con el Observatorio para poder valorar sus aportes.

División de Estadísticas Judicial:

Es una de las dependencias más importantes para el desarrollo del Observatorio que no solo debe asumir el liderazgo de suministrar información a nivel interno de la red sino también extender este liderazgo a otras dependencias de las redes externas que permita enriquecer el sistema de información, articularla y mejorarla.

Su participación en realidad dista mucho de las necesidades que requiere el Observatorio.

Han iniciado un proyecto para la recolección de la información de manera virtual con el fin de facilitar su recolección y procesamiento pero aún está en proceso de implementación.

Se suministró la información a las divisiones estadísticas de otras dependencias conforme a los indicadores establecidos en el Observatorio pero falta coordinación y liderazgo para su recopilación y articulación

Es también fundamental que en este proceso se desarrolle criterio de calidad sobre la información que las diversas dependencias brindarán al observatorio.

Conforme a lo planificado en el año 2010-2011 aun se encuentra pendiente:

- i) Trabajar en las fuentes la recolección de información que permita la obtención de los indicadores planteados
- ii) Fortalecer la capacidad de cumplir con los requisitos de suministro de datos conforme a los compromisos establecidos
- iii) Implementación de un software en línea que facilite la recolección y procesamiento de los datos.
- iv) Asumir un liderazgo ante otras divisiones de estadísticas fuera del Poder Judicial que permitan hacer cruces estadísticos, uniformar criterios y fortalecer las divisiones que tienen responsabilidades con la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Escuela Nacional de la Judicatura:

Es una institución que ha demostrado su compromiso con el fortalecimiento del Observatorio ha venido ofreciendo información relacionada con el marco conceptual y aspectos de formación profesional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

La información que suministran otras dependencias será de mucha utilidad para la planificación de la formación del personal técnico y académico de la escuela así como para la elaboración de currícula de estudio y material didáctico.

A su vez podrá suministrar información sobre personal capacitado, temas de la capacitación, horas de capacitación, evaluaciones en la capacitación y monitorear el impacto de sus procesos educativos en la reducción de la victimización y la buena aplicación de los derechos humanos en los procesos judiciales.

Requerimientos de Información:

Los requerimientos de información se centran en los componentes establecidos en el marco conceptual del Observatorio de justicia y género como es legislación, resoluciones judiciales, doctrina, estadística, indicadores sobre necesidades de formación, recursos humanos, entre otros, demandas de servicios, investigaciones para la toma de decisiones

Institución	Información Requiere
CENDIJD	<ul style="list-style-type: none">• Sentencias• Legislación actualizada• Bibliografía actualizada• Información actualizada jurídica legislativa
TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	<ul style="list-style-type: none">• Solicitud del observatorio
ENJ	<ul style="list-style-type: none">• Necesidades de Capacitación(política-publica, gestión humana, carrera judicial, información de la comunidad jurídica)• Curso de otras escuelas• Bibliografía especializada• Sentencias• Legislación• Doctrina• Investigaciones sobre el servicio
DIRECCION PARA ASUNTOS DE LA CARRERA JUDICIAL	<ul style="list-style-type: none">• Información para la construcción de los perfiles de puestos• Información para los criterios de carrera judicial
Dirección General Técnica: unidad legal y cooperación internacional	Información sobre servicios de administración de justicia
POLITICAS PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none">• Estadísticas• Informes cualitativos de sentencias y buenas prácticas• Sentencias

	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación • Bibliografía
Dirección de Planificación y Proyecto: DIVISIÓN ESTADÍSTICAS JUDICIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Despachos judiciales a través del libro digital
Consejo del Poder Judicial	<ul style="list-style-type: none"> • Insumos para toma de decisiones
DIFNAG	<ul style="list-style-type: none"> • Insumos para ver planificación

Información que se comprometen ofrecer:

Las dependencias del Poder Judicial se comprometieron a ofrecer la siguiente información en el año 2011-2012

Institución	Información Ofrece
CENDIJD	<ul style="list-style-type: none"> • Sentencias • Legislación • Doctrina • Acceso a la información • Publicaciones • Divulgación
TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para capturar la información tecnológica • Equipo de computo y actualización • Soporte de sistema
ENJ	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de capacitación continua • Formación aspirantes • Estadísticas de capacitación • Información de otras escuelas • Material didáctico

	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación de actividades de capacitación
DIRECCION PARA ASUNTOS DE LA CARRERA JUDICIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta laboral • Estadistas laborales de los servicios violencia doméstica • Necesidades de capacitación a los jueces-zas, personal administrativo
Dirección General Técnica: unidad legal y cooperación internacional	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre temas de cooperación internacional • Obligaciones y Responsabilidades internacionales • Informes sobre rendición de cuentas
POLITICAS PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Investigaciones • Indicadores • Estudios y Análisis cualitativos • Análisis de sentencias • Análisis de legislación • Divulgación • Propuestas de puntos a mejorar • Criterios de calidad de la red de estadísticas(construir una red de estadísticas interinstitucionales)
Dirección de Planificación y Proyecto: DIVISIÓN ESTADISTICAS JUDICIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Informes Estadísticos (estudio de estadísticas que hicieron)
Consejo del Poder Judicial	
DIFNAG	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades del observatorio • Brindar directrices generales • Asesorar en la incorporación de la perspectiva de género

3-1-2 Red Externa

Procuraduría General de la República:

Es una de las instituciones que ofrecen mayor información y que han expresado su compromiso con el fortalecimiento del Observatorio de Justicia y Género. Dentro de la información que suministran al Observatorio están la siguiente: i) denuncias entradas por tipos penales ii) casos entrados por jurisdicción iii) cantidad de casos según el tipo de delito o infracción iv) conflictos resueltos por el sistema Toda esta información es suministrada al Observatorio en forma semestral. v) servicios disponibles para los sujetos procesales vi) profesionales especializados vii) diligencias en cámaras gesell o circuito cerrado y tipos de diligencias relacionadas con los delitos viii) porcentaje de personal capacitado ix) solicitudes de atención institucional por sujeto procesal x) accesibilidad arquitectónica e inmobiliaria x) número de valoraciones del riesgo xi) costo del proceso para cada parte xi) número y tipo de peritajes solicitados

Adicionalmente ofrecen directorio de atención a víctimas e información programas de rehabilitación a víctimas información muy importante para las usuarias de los servicios judiciales.

Para el desempeño profesional han ofrecido protocolos y manuales de pautas mínimas de atención que pueden ser consultadas en el observatorio.

Institucionalmente ofrecen al Observatorio los boletines informativos mensuales, estadísticas institucionales e información sobre gestión de expedientes.

En definitiva la Procuraduría General de la República es uno de los aliados principales del Observatorio cuya información y apoyo fortalecen las acciones de la entidad.

Defensa Pública:

Una institución que ofrece una serie de información para el sistema de información para el Observatorio entre ella se encuentra. i) casos entrados desglosado por jurisdicción, delito o infracción ii) casos abandonados y desistidos iii) conflictos resueltos por mediación o conciliación iv) servicios disponibles v) oficinas accesibles vi) personal especializado vii) costo de los procesos

Bimensual ofrecen el boletín institucional y anualmente los informes y la revista institucional

Se comprometen a seguir ofreciendo esta información y toda aquella que produzcan en la temática conforme a los indicadores planteados

Oficina Provincial para el Desarrollo de la Mujer (Provincia Hermanas Mirabal):

Una organización no gubernamental que ofrece servicios de atención a mujeres víctimas de la violencia de género. Esta organización se responsabilizó de monitorear el grado de satisfacción de las mujeres que acuden a los servicios estatales de la administración de justicia. Para ello brindaría la siguiente información:

- i) Un boletín entre nosotros de carácter trimestral que ofrece información sobre la labor de la organización y temas específicos sobre la atención a la violencia de género
- ii) Informe anual de la institución que permite conocer el trabajo desempeñado y los servicios institucionales que se ofrecen

Toda la información prometida para el año 2010 fue suministrada al observatorio y se reafirmo el compromiso de seguir ofreciéndola como entidad parte del sistema.

Adicionalmente ofrecen una serie de información relacionada con la atención a las víctimas como es: i) número de profesionales especializados que atienden a las víctimas ii) solicitudes de apoyo institucional iii) número de acompañantes iv) procesos abandonados o desistidos v) casos desestimados vi) sentencias información de mucha utilidad para el sistema de información que brindan en períodos semestrales reafirmando el compromiso de seguir suministrando.

Centro de Servicios Legales de la Mujer:

Institución que no reportó información al Observatorio que tenía por objeto reportar los servicios legales de atención a víctimas de la violencia contra la mujer. En este caso se solicitó a dicho centro reafirmar el compromiso para poder contar con la información requerida.

Patronato de Casos de Mujeres Maltratadas:

Organización que cuenta con muchos años de experiencia en el campo de la atención a las víctimas de la violencia de género. Su labor se desarrolla en formación, capacitación y atención a víctimas. Ofrece para efectos del Observatorio información muy diversa como es:

- a- Material técnico que facilita el abordaje y la atención a las víctimas como es: i) ideas erróneas sobre el noviazgo ii) violencia en el noviazgo iii) Mujer ¿Eres Maltratada? iv) Hombres Agresores ¿Quiénes son? v) Desventajas de la Conciliación en la violencia en la violencia intrafamiliar vi) buenos tratos a niños y adolescentes vii) Niños, niñas y adolescentes víctimas y testigos de la violencia doméstica viii) impacto psicológico en las mujeres maltratadas
- b- Boletines institucionales trimestrales
- c- Memoria institucional anual
- d- Campaña Nacional de Prevención de la Violencia contra la Mujer

Toda esta documentación está a disposición de la persona usuaria en el Observatorio lo que permite una mayor divulgación de sus contenidos y fortalece la institucionalidad del mismo.

Visión Colectiva

Se pudo evidenciar que el Observatorio de Justicia y Género es poco utilizado por quienes integran las redes internas y externas. Profamilia, Comisión de Género del Senado, Ministerio de la Mujer son ejemplo de instituciones que no han ni siquiera entrado al sitio del Observatorio. Por

otro lado hay instituciones como es el caso de PACAM ¹⁴ tienen una concepción diferente de la información con que cuenta y otras que si han utilizado la información para la toma de decisiones como es el caso de la Procuraduría General de la República la Oficina de Atención a las Víctimas que le ha servido como referencia para estudios que han realizado.

Las estadísticas de visitación también refleja la necesidad de divulgar los servicios que ofrece el Observatorio al 18 de mayo del 2011 7766 personas habían visitado el sitio un promedio de 55 personas diarias.

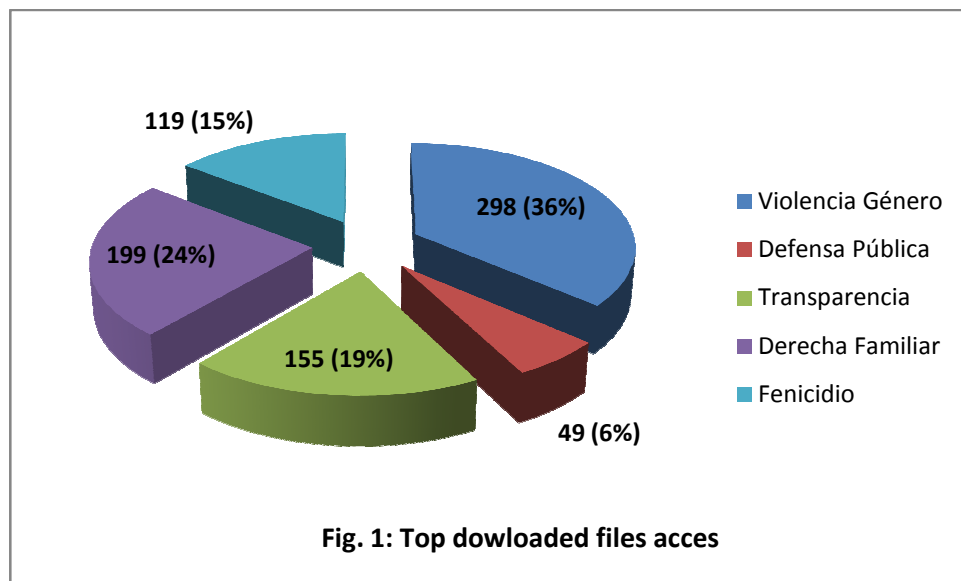


Gráfico 1 Informe de Visitación del Sitio Web

¹⁴ La han visitado, pero manifiesta que una tenía concepción diferente de dicha herramienta, ya que pensaba que podía denunciar sentencias, actuaciones, debates con el equipo de la Comisión para la Igualdad de Género, que se podrían discutir los peritajes que se realizaran en materia de violencia intrafamiliar

Los temas que les interesa a las personas usuarias son la violencia de género 36% y el derecho de familia 24 % consultando principalmente doctrina que se encuentra en el Observatorio de Justicia y Género.

Consultan en un tercer lugar los informes relacionados con transparencias 19% y en un cuarto lugar el tema de feminicidio 15% .

Los temas preferentemente consultados pueden estar relacionados con el interés que la sociedad dominicana le da a la temática consultada y el Poder Judicial. La Escuela Nacional de la Judicatura ha trabajado mucho el tema de la violencia de género y ello puede ser otro indicador que sea uno de los temas más consultados.

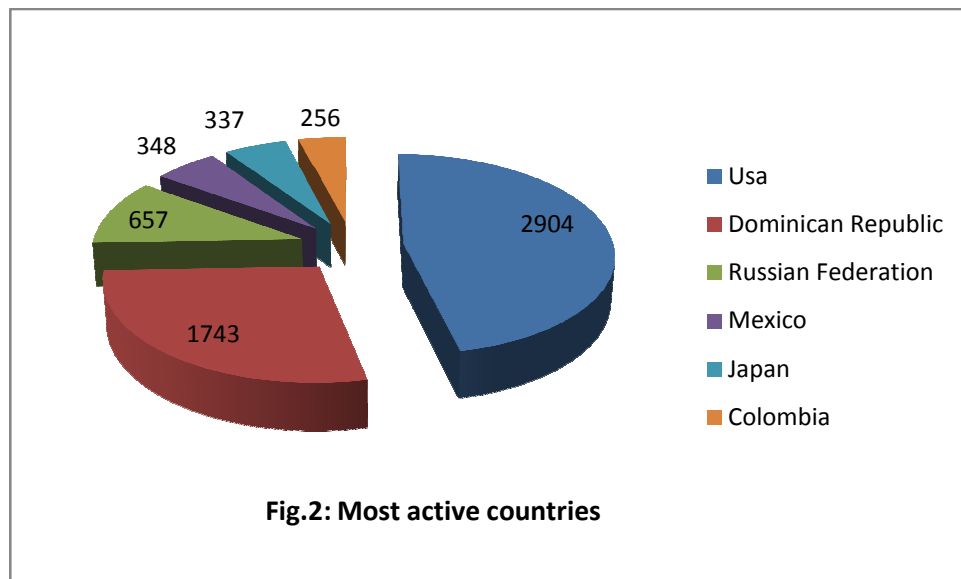


Gráfico 2 Lugares del servidor donde se conecta las personas usuarias

Un porcentaje alto de quienes visitan el Observatorio provienen de servidores en Estados Unidos y en la República Dominicana probablemente la mayoría de las personas usuarias son nacionales interesados en la temática.

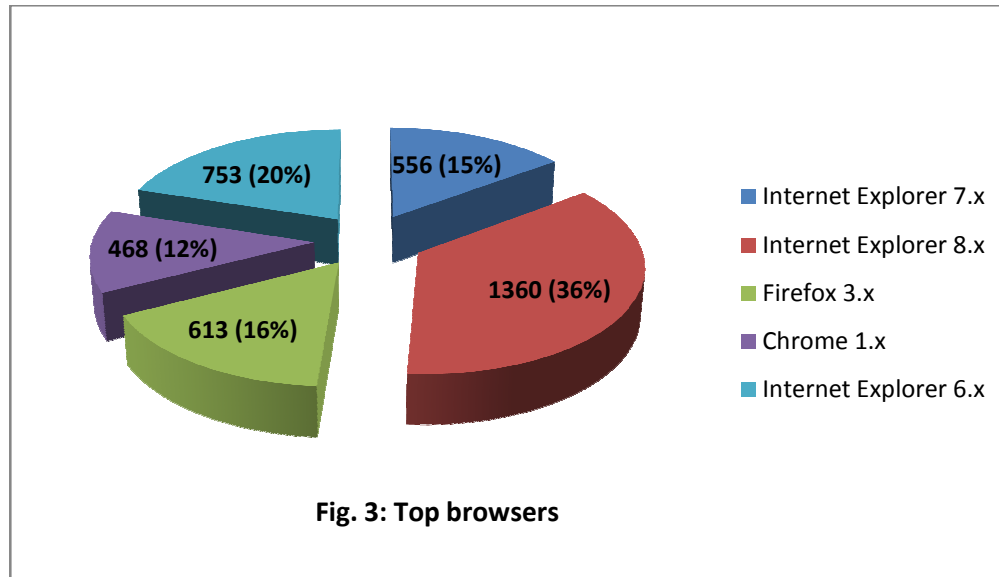


Gráfico 3 tipo de conexión

La gran mayoría utiliza programas tradicionales que facilitan su navegación en el sitio web.

Las personas participantes en el proceso de evaluación expresaron la necesidad de desarrollar acciones para promover el uso del Observatorio como: foros de discusión, consultas, cursos virtuales entre otros.

A pesar de que la Dirección de la Familia, Niñez, Adolescencia y Género del Poder Judicial ha realizado una labor de divulgación con los recursos limitados que cuenta es necesario diseñar una estrategia para divulgar la utilidad del Observatorio en el mejoramiento de la administración de justicia. Así mismo se hace necesario monitorear constantemente la visitación al sitio como los lugares que despiertan mayor interés.

Necesidades de Articulación:

Cuando se hace una revisión de las necesidades de articulación se puede clasificar estas en:

1-Fortalecer al equipo humano que conforman el Observatorio de Justicia y Género

- i) Capacitación del personal en género, derechos humanos de las mujeres y la parte tecnológica
- ii) Especializar a quienes participan en la red

2-Organización:

- i) Gestionar convenios de organización y articulación interinstitucional
- ii) Planificar las acciones del Observatorio de Justicia y Género

3-Acciones de Gestión:

- i) Implementar políticas de préstamos bibliográfico
- ii) Establecer mecanismos de intercambio de información
- iii) Divulgar el trabajo que realizan las diversas instituciones
- iv) Desarrollar mecanismos de comunicación de la red

Institución	Necesidades para Articular
CENDIJD	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Recurso Humano especializado • Formación • Gestionar convenios • Políticas de prestamos • Divulgación del trabajo realizado
TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de comunicación
ENJ	<ul style="list-style-type: none"> • Relación interna • Coordinación inter e intra institucional • Convenios Interinstitucional
DIRECCION PARA ASUNTOS DE LA CARRERA JUDICIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna • Coordinación intra institucional
Dirección General Técnica: unidad legal y cooperación internacional	Coordinación intra institucional
POLITICAS PÚBLICAS	Coordinación intra institucional
Dirección de Planificación y Proyecto: DIVISIÓN ESTADISTICAS JUDICIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación intra institucional
Consejo del Poder Judicial	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación intra e inter institucional
DIFNAG	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación intra e institucional • Recurso Humano

La articulación de las redes es otra de las preocupaciones de los miembros de estas, se expreso la necesidad de conformar un Comité de la Red Interinstitucional del Observatorio compuestos por una persona propietaria y una suplente de las siguientes instituciones:

1. Poder Judicial
2. Representante de la Sociedad Civil : Movimiento Vida sin Violencia y Patronato de Ayuda para casos de Mujeres Maltratadas (PACAM)
Suplentes: Centro Jurídico para la Mujer, Provincia Hermanas Mirabal y Asociación dominicana pro Bienestar de la Familia (PROFAMILIA)
3. Ministerio Público
4. Defensa Pública
5. Policía
6. Ministerio de la Mujer
7. Representación Legal de la Víctima

Todas las personas que conformen el comité deben contar el poder de tomar decisiones por parte de las instituciones que representan

Este comité tendrá funciones de establecer las estrategias para el desarrollo del Observatorio de Justicia y Género que facilite la articulación y decida sobre aspectos estratégicos del organismo.

3-2 Método FODA

El FODA es un método de análisis institucional que bajo diversas ópticas de la organización, contexto y entorno permite diagnosticar la situación de la organización, su posición en el contexto y su estado interno que nos servirá para definir, planear los roles y acciones a tomar conforme a la misión, visión y objetivos institucionales

A partir de los conocimientos que se obtienen del FODA se facilita la toma de decisiones se puede reformular la misión, visión y la organización fijar nuevos objetivos y estrategias institucionales

La aplicación de este método es muy sencillo y se conto con la participación de las personas que forman parte de las redes internas y externas que han venido trabajando en el Observatorio de Justicia y Género.

El primer análisis consiste en revisar la organización a lo interno identificando las fortalezas constituidas por aquellos atributos, cualidades, situaciones y recursos propios de la organización que son positivos o favorables para lograr los objetivos planteados y contribuyen a cumplir con la misión y visión institucional.

Paralelo al análisis de fortalezas se realiza el de debilidades donde se reflejan las dificultades al interior de la organización, aquellos problemas que inciden o limitan sus perspectivas de organización e impiden el adecuado desempeño para lograr lo deseado por la organización.

Esta información es fundamental para la construcción del plan estratégico de la organización se analizan tanto las fortalezas como debilidades y se jerarquizan de acuerdo a la valoración de su impacto en el cumplimiento de la misión.

Una vez realizado el diagnóstico interno se traslada el análisis a los factores externo que se identifican como oportunidades y amenazas.

Las oportunidades son los factores favorables que se encuentran en el contexto en que se desarrolla el Observatorio que se deben aprovechar para lograr la utilidad conforme a la misión planteada.

Y por otro lado se encuentra las amenazas o riesgos que la institución debe enfrentar que podrían impactar negativamente en la misión institucional.

El análisis del entorno debe hacerse de la manera más profunda y exacta posible para identificar los factores de mayor importancia para poder enfrentarlos con éxito los cambios que podrían producir en la organización

FORTALEZAS
Política de Igualdad de Género del Poder Judicial
Conformación interinstitucional del ámbito público y privado de las instituciones que forman el Observatorio
Voluntad política de las autoridades del Poder Judicial
Recursos técnicos y humanos del Poder Judicial
Contenido de la información del Observatorio de Justicia y Género

DEBILIDADES
Falta de compromiso por parte de los funcionarios/as que forman parte de la red del Observatorio de Justicia y Género
Rotación del personal de las dependencias e instituciones que conforman las redes
Poca promoción y difusión del observatorio
Poca operatividad de la pagina
Falta de recursos asignados para el desarrollo del observatorio
Ausencia de espacios de debates y de reflexión
Percepción de que el Observatorio se limita a una herramienta virtual
Pocas sentencias con perspectiva de género
Análisis estadístico deficientes
Escasa coordinación y articulación entre miembros de las redes
Escasos Recursos Humanos para el desarrollo de la misión y objetivos del plan estratégico del observatorio

OPORTUNIDADES
Intercambio de información
Apoyo de otros observatorios
Demanda social de información en género
Resoluciones de la Suprema Corte de Justicia que fortalece el tema (sala de entrevista, mujer maltratada)
Incidencia ONG en la lucha por el respeto de los derechos de la mujer contra la violencia de género

AMENAZAS
Reducciones presupuestarias
Poco acceso a la tecnología por parte de las/os usuarias/os
Existencia de sistema patriarcal arraigada
Virtualidad y burocratización de los procesos institucionales para toma de decisiones
Ausencia de protocolos de actuación unificados que estandaricen la práctica del desarrollo de estadística interinstitucionales

4- Visión Misión y Objetivos del Observatorio

Se expuso el significado de la visión y sus requisitos técnicos para su revisión:

Visión: Es la visualización de la acción a desarrollar en el presente pero también implica proyección; una imagen proyectada en el futuro de la organización que se desea.

- ▶ Está formulada de cara al futuro a mediano y largo plazos (de ordinario dos a cinco años);
- ▶ Es muy corta (de ordinario, una frase breve o a lo más dos);
- ▶ Describe una etapa fija;
- ▶ Puede ser comprendida por cualquier persona

Durante el proceso se revisó la visión y se optó por mantener la elaborada con la creación del Observatorio de Justicia y Género

Visión del Observatorio

Constituirse en organismo de referencia para el fortalecimiento de las capacidades institucionales del sistema de justicia, tanto en su funcionamiento interno como en el acceso al mismo, a través de la reflexión, análisis y desarrollo de iniciativas específicas para el tratamiento, prevención y erradicación de la discriminación de género.

Igualmente en relación a la misión se dio la definición teórica y algunas de sus características:

Misión: La finalidad y razón de ser de una organización. Una exposición de la misión explica qué funciones realiza la organización, como realiza dichas funciones y a quién sirve la organización

Se caracteriza por ser:

- ▶ la razón de existir de la organización
- ▶ el propósito de la organización
- ▶ la labor asignada o autoimpuesta, es la obligación
- ▶ describe lo que la organización deberá realizar
- ▶ implica, también, lo que la organización no deberá hacer
- ▶ Imparte dirección;
- ▶ Es concisa y convincente;
- ▶ Es fácil de comprender y puede ser comunicad por todos los miembros de la organización;
- ▶ Proporciona motivación y reúne a las personas en pro de una causa común;
- ▶ Define la finalidad central de la organización;
- ▶ Expresa los valores de la organización;
- ▶ Transmite el hecho de que la organización merece apoyo.

Una vez presentada se revisó la misión y se optó por mantenerla

Misión del Observatorio

A través de la reflexión, análisis y propuestas, brindar un espacio que asegure y propenda al mejoramiento en el acceso y el funcionamiento en la administración de justicia sin discriminación, bajo la perspectiva de género y derechos humanos.

Lo mismo sucedió con los objetivos establecidos en el marco conceptual del observatorio:

Objetivo General

Establecer a través del seguimiento y examen tanto cuantitativo como cualitativo de las sentencias y demás resoluciones que emanan de los tribunales y otras instancias del Poder Judicial, un espacio de reflexión para la elaboración de propuestas y políticas, así como sugerir las modificaciones legislativas necesarias que conduzcan a una mayor eficacia y equilibrio en la respuesta judicial para la integración de la igualdad.

Objetivos Específicos

Proporcionar herramientas que contribuyan a la incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en la administración de justicia;

Desarrollar metodologías de trabajo e investigación que permitan la recopilación de información a lo largo del tiempo, con el fin de ejecutar iniciativas y sustentar políticas para el mejoramiento de la administración de la justicia;

Generar un conjunto de indicadores sobre la administración de justicia que permita visualizar el comportamiento de la misma, facilitando la toma de decisiones para un mejor funcionamiento;

Propiciar la ejecución coordinada de esfuerzos por parte de las instituciones públicas, del sector privado y las organizaciones no gubernamentales mediante el establecimiento de relaciones interinstitucionales y otras formas de intercambio para posibles reformas en el servicio de justicia;

Apoyar los procesos de formulación, implementación y valoración de las políticas del sector justicia por medio de la acción de los diversos actores institucionales, cuando así sea requerido;

Divulgar la utilización del Observatorio en la comunidad jurídica y las personas usuarias del sistema de administración de justicia dominicana;

Presentar los hallazgos que surjan del Observatorio a las instituciones e instancias correspondientes con el fin de propiciar avances continuos en la gestión judicial;

Respetar los principios y reglas consagrados en el Código de Comportamiento Ético.

5-Plan Estratégico

La planificar implica:

PREVER Implica anticiparse a un acontecimiento; en este caso anticipar las acciones que se deberán realizar.

RACIONALMENTE Implica hacer el análisis de medios y fines y encontrar la coherencia con que serán combinados para alcanzar los resultados previstos.

ACCION Hablamos aquí de los distintos esfuerzos, tareas, operaciones concretas a realizar.

RECURSOS Son las personas y elementos materiales o simbólicos que utilizan los miembros de la organización.

OBJETIVOS Son los cambios, resultados, fin o fines que se desean lograr con las acciones a emprender.

TRANSFORMACIONES Los cambios, el futuro deseado en cuanto construcción de una situación mejor.

Lo que hace necesario distinguir entre:

Planificación Operativa. Es	Planificación Estratégica. Es:
Corto y mediano plazo	Largo plazo
Que, como, cuando, quien, donde y con qué	Que hacer y como hacer en el plazo largo
Énfasis en los aspectos del "día a día"	Enfasis en la búsqueda de permanencia de la institución en el tiempo
Desagregación del plan estratégico en programas o proyectos específico)	Grandes lineamientos (general)
Incluye: objetivos y metas, actividades, plazos y responsables	Incluye: misión, visión de futuro, valores corporativos, objetivos, estrategias y políticas

La planificación estratégica es un modo de orientar las acciones de una organización, que tiene en cuenta el modelo político vigente y el comportamiento de los diferentes actores sociales que intervienen en el.

Por lo tanto realizamos una planificación estratégica para:

- ▶ 1. **Afirmar la organización:** El simple acto de reunir a sus colegas para debatir el futuro de la organización constituye una herramienta poderosa. Le permite compartir criterios e ideas acerca de las razones por las que existe la organización y examinar atentamente sus aspiraciones y valores. El proceso de planificación puede promover un compromiso compartido para su organización y afirmar las razones por las que cada uno de los miembros optan por formar parte de ella.
- ▶ 2. **Descubrir lo “mejor de la organización”:** La planificación constructiva hará participar a las personas en la valoración de las cosas que la organización hace mejor y en la determinación de cuándo se ha desempeñado **óptimamente**. A medida que usted y sus colegas, compartiendo ideas, descubren cuándo vivieron la organización en sus momentos más dinámicos y eficaces.
- ▶ 3. **Aclarar ideas futuras:** Es común para los organizadores verse tan inmersos y abrumados por las cuestiones cotidianas que pierden la idea de adónde se dirigen. La planificación estratégica proporciona una **pausa** para que su organización se examine a sí misma y determine si está todavía encaminada hacia el futuro que desea alcanzar. Al propio tiempo, la planificación estratégica es una cuestión para generar ideas creativas, considerar alternativas, suscitar nuevas preguntas y volver a analizar la visión de su organización.
- ▶ 4. **Transformar la visión en acción:** La planificación estratégica representa una oportunidad para trazar un mapa de su organización, un mapa que exponga los pasos que hay que dar para alcanzar su visión. El desarrollo de un plan de acción es la forma en que su organización construye su futuro y transforma un sueño en realidad. Los procesos de planificación estratégica ayudan a **convertir los proyectos en acción**

Para el presente trabajo se siguió los pasos establecidos por la teoría para la elaboración del plan estratégico. El primero de ellos fue la realización de un diagnóstico sobre el estado de la situación del Observatorio de Justicia y género. De esa manera se establece una situación

objetiva que expresa una imagen actual para proyectar hacia donde se quiere llegar. Para ello fue necesario realizar un análisis de las intervenciones de los diferentes actores sociales involucrados en el desarrollo institucional

CUADRO FORTALEZAS

Diagnóstico	Estrategia	Acciones	Indicador Desempeño
Política de Igualdad de Género del Poder Judicial	1-Divulgar la política al personal de Poder Judicial y a las personas usuarias de los servicios 2-Concienciar a todo el personal de las dependencias de la institución sobre la importancia de cumplir con la política 3-Evaluar la implementación de la política en el accionar institucional	1-1 Diseñar una campaña de divulgación 1-2 Ejecutar la campaña de divulgación 1-3 Medir el impacto de la campaña de divulgación 2-1 Elaborar un programa de de concienciación 2-2 Desarrollar el material didáctico del proceso de concienciación 2-3 Facilitar el proceso de concienciación 3-1 Diseñar la herramienta de evaluación 3-2 Suministrar la herramienta 3-3 Valorar el grado de implementación	1-Número de personas usuarias de los servicios de administración de justicia que conocen la política 2-Número de funcionarios/as que conocen la política 3-Número de talleres realizados 4-Cobertura geográfica de los talleres realizado 5-Número de material de divulgación distribuido. 6-Grado de implementación de la política
Conformación interinstitucional del ámbito público y privado de las instituciones que forman el	1-Promover la participación en las redes internas y externas del Observatorio	1-1 Mantener informada a las redes de las labores del Observatorio	1-Numero de instituciones parte de las redes 2-Grado de participación de los

<p>Observatorio</p>	<p>2-Invitar otros actores a formar parte de las redes internas 3-Crear un comité técnica del Observatorio que facilite las labores de articulación y desarrollo 4-Fortalecer los conocimientos de las funcionarias/os que conforman la red</p>	<p>1-2 Realizar reuniones periódicas con responsabilidades identificadas por miembros y de rendimiento de cuentas. 2-1 Identificar instituciones clave que integren la red 2-2 Presentar a la funcionarias/os claves de las ventajas y aportes que pudieran brindar al observatorio. 3-1 Conformar el comité técnico 3-2 Facilitar el proceso del comité técnico 3-3 Institucionalizar las funciones del comité técnico 4-1 Organizar foros para promover el conocimiento 4-2-Capacitar al personal en talleres, seminarios y cursos</p>	<p>actores en el desarrollo del Observatorio 3-Número de reuniones del Comité Técnico 4-Grado de cumplimiento de las estrategias definidas por el Comité Técnico 5-Numero de funcionarios/as miembros de las instituciones de la red capacitados sobre la importancia y funcionamiento del Observatorio. 6-Número de foros realizados</p>
<p>Voluntad política de las autoridades del Poder Judicial</p>	<p>1-Retroalimentarlor a las autoridades sobre los avances del Observatorio 2-Participar a las autoridades en la toma de decisiones. 3-Evidenciar los beneficios del observatorio en la misión del Poder Judicial</p>	<p>1-1 Elaborar informes periódicos 1-2 Realizar reuniones de seguimiento 1-3 Sensibilizar y concienciar al Consejo del Poder Judicial sobre la importancia del Observatorio 2-1 Consultar a las autoridades de decisiones del Comité</p>	<p>1-Número de informes presentados y periodicidad 2-Número de boletines publicados</p>

		3-1 Publicar un boletín sobre el Observatorio donde se refleje la utilidad para la administración de justicia	
Recursos técnicos y humanos del Poder Judicial	1-Determinar las necesidades para cumplir con el plan estratégico del Observatorio 2- Inventariar los recursos del Poder Judicial para cumplir con las necesidades 3-Incorporar en los PAO los recursos que se requieren para cumplir con el plan.	1-1 Trasladar el plan estratégico a un plan operativo 1-2 Detectar las necesidades no cubiertas. 2-1 Inventariar los recursos del Poder Judicial 3-1 Incorporar las necesidades del Observatorio de Justicia y Género en los planes anuales operativos de cada una de las dependencias involucradas en el desarrollo del Observatorio	1- Porcentaje de aumento presupuestario para la implementación del Observatorio 2- Grado de satisfacción de las necesidades para el desarrollo de los objetivos del Observatorio
Contenido de la información del Observatorio de Justicia y Género	1- Enriquecer los contenidos de los componentes del Observatorio 2- Desarrollar nuevos componentes conforme a las necesidades de la administración de justicia	1-1 Inventariar los vacíos existentes en los componentes del observatorio 1-2 Recopilar la información para enriquecer los componentes del observatorio 2-1 Desarrollar información sobre los indicadores no desarrollados 2-1 Establecer nuevos componentes de información	1- Aumento de información en los componentes del Observatorio 2- Aumento de indicadores desarrollados en el observatorio

CUADRO DE DEBILIDADES

Diagnóstico	Estrategia	Acciones	Indicador Desempeño
Falta de compromiso por parte de los funcionarios/as que forman parte de la red del Observatorio de Justicia y Género	1- Concienciar sobre la importancia del Observatorio 2- Involucrar a los funcionarios/as sobre la ejecución del plan estratégico	1-1 Promover la participación de los funcionarios en foros y capacitaciones 1-2 Establecer mecanismos constantes de monitoreo de ejecución del plan anual operativo	1-Aumento en grado de compromiso de los/as funcionarios/as
Rotación del personal de las dependencias e instituciones que conforman las redes	1-Conformar comités en cada dependencia e institución	1-1 Involucrar en el desarrollo de acciones de varios funcionarios en cada dependencia e institución que forma parte de la red 1-2 Conformar comités 1-3 Establecer planes de trabajo en cada comité	1- Avance de cumplimiento de los planes de los comités
Poca promoción y difusión del observatorio	1-Diseñar la campaña de difusión del Observatorio de Justicia y Género 2-Ejecutar la campaña de difusión	1-1 Elaborar la campaña 1-2 Validar la propuesta de la campaña 2-1 Elaborar el material 2-2 Difundir el material de difusión del Observatorio 2-3 Evaluar el impacto de la campaña	1-Aumento en la visitación del sitio

<p>Poca operatividad de la pagina</p>	<p>1-Evaluar el diseño y accesibilidad del sitio 2-Mejorar el diseño y accesibilidad del sitio</p>	<p>1-1 Elaborar las herramientas de evaluación el diseño y accesibilidad del sitio 1-2 Evaluar el diseño y la accesibilidad del sitio 2-1 Identificar las mejoras requeridas conforme a la evaluación 2-2 Mejorar el diseño y el acceso al sitio 2-3 Validar el sitio en relación al diseño y accesibilidad</p>	<p>1-Aumento en la visitación del sitio 2-Mejorar la calificación internacional sobre accesibilidad</p>
<p>Falta de recurso asignados para el desarrollo del observatorio</p>	<p>1-Incorporar el plan estratégico en los planes anuales operativos 2-Aumento en el presupuesto institucional en el desarrollo de la misión y objetivos del Observatorio</p>	<p>1-1 Capacitar al personal en planes anuales operativos con perspectiva de género 1-2-Elaborar los planes anuales operativos que incluyan la perspectiva de género y las acciones del plan estratégico del Observatorio 1-3Elaborar controles con perspectiva de género de ejecución de los planes anuales operativos 2-1 Capacitar en presupuestos con perspectiva de género 2-2 Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos institucionales y las acciones del desarrollo del</p>	<p>1-Grado de incorporación de acciones para el desarrollo de la misión y objetivos del Observatorio en los planes anuales operativos 2-Aumento en el presupuesto para el desarrollo del</p>

		Observatorio 2-3 Monitorear el cumplimiento de los presupuestos	
Ausencia de espacios de debates y de reflexión	1-Programar los espacios de debates y reflexión 2-Ejecutar los debates y reflexión	1-1 Determinar los temas prioritarios para debatir y reflexionar de la administración de justicia 1-2 Seleccionar los temas a debatir 1-3 Elaborar el programa de foros de discusión 2-1 Convocar a la comunidad jurídica a los foros y debates de reflexión 2-2 Facilitar los foros y debates	1-Número de actividades realizadas para reflexionar y debatir en la administración de justicia relacionado con el acceso a la justicia de las mujeres 2-Aumento en la visitación al Observatorio
Percepción de que el Observatorio se limita a una herramienta virtual	1-Crear información escrita 2-Promover el establecimiento de cafés de internet jurídicos en las jurisdicciones	1-1 Determinar la información para imprimir 1-2 Imprimir la información 1-3 Distribuir la información 2-1 Diseñar el modelo de internet jurídicos 2-w Presupuestar los costos 2-3 Incluir en partidas presupuestarias	1-Aumento en la visitación del sitio web 2-Número de personas informadas por formato escrito
Pocas sentencias con perspectiva de género	1-Capacitar al personal sobre valorar la perspectiva de género en las resoluciones judiciales	1-1-Diseñar el curricula de capacitación 1-3 Elaborar el material	1-Aumento de jurisprudencia con perspectiva de género 2-Aumento de investigaciones

	<p>2-Capacitar a funcionarios/as de la administración de justicia en la incorporación de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales</p> <p>3-Elaborar investigaciones sobre tendencias jurisprudenciales con perspectiva de género</p> <p>4-Monitorear las sentencias de jueces/zas que hayan recibido capacitación en el tema</p> <p>5-Publicar sentencias de jurisdicciones extranjeras</p>	<p>didáctico</p> <p>1-4 Facilitar el personal responsable</p> <p>2-1 Diseñar el currícula para jueces y juezas</p> <p>2-2 Elaborar el material didáctico</p> <p>2-4 Facilitar el proceso de capacitación</p> <p>3-1 Seleccionar el área del derecho a investigar</p> <p>3-2 Diseñar el protocolo de investigación</p> <p>3-3 Desarrollar la investigación</p> <p>3-4 Publicar las investigaciones</p> <p>4-1 Identificar los jueces/zas capacitados</p> <p>4-2 Realizar sondeos a las resoluciones de los jueces/zas capacitados</p> <p>5-1 Solicitar intercambio de sentencias con el Observatorio de Justicia y Género de Iberoamerica</p>	<p>sobre las tendencias jurisprudenciales</p>
<p>Análisis estadístico deficientes</p>	<p>1-Elaborar los instrumentos de recopilación de información</p> <p>2-Crear mecanismos informáticos para recolectar la información</p> <p>3-Sistematizar la información</p>	<p>1-1Analizar los indicadores establecidos en el Observatorio</p> <p>1-2Elaborar los mecanismos de recopilación de información conforme a los indicadores establecidos</p>	<p>Aumento de visitación al componente donde se exponen las estadísticas</p>

		<p>2-1 Diseñar el programa de recolección de información</p> <p>2-2 Capacitar al personal que recolectará la información por medios informáticos</p> <p>3-1 Aplicar el programa de sistematización de datos</p> <p>3-2 Publicar los datos en el sitio del Observatorio</p>	
<p>Escasa coordinación y articulación entre miembros de las redes</p>	<p>1-Fortalecer al equipo humano que conforman el Observatorio de Justicia y Género</p> <p>2-Mejorar la organización de articulación</p> <p>3-Fortalecer las acciones de gestión:</p>	<p>1-1 Capacitar al personal en género, derechos humanos de las mujeres y la parte tecnológica</p> <p>1-2 Especializar a quienes participan en la red</p> <p>2-1 Gestionar convenios de organización y articulación interinstitucional</p> <p>2-2 Planificar las acciones del Observatorio de Justicia y Género</p> <p>3-1 Implementar políticas de préstamos bibliográfico</p> <p>3-2 Establecer mecanismos de intercambio de información</p> <p>3-3 Divulgar el trabajo que realizan las diversas instituciones</p> <p>3-4 Desarrollar mecanismos de comunicación de la red</p>	<p>1-Número de personal capacitado en género y derechos humanos de las mujeres</p> <p>2-Número de convenios interinstitucionales suscritos</p>

<p>Escasos Recursos Humanos para el desarrollo de la misión y objetivos del plan estratégico del observatorio</p>	<p>1-Realizar una propuesta organizativa para el desarrollo del observatorio 2-Evaluar las necesidades de recursos humanos para el desarrollo del observatorio 3-Determinar los recursos necesarios 4-Incorporar las necesidades de recursos en el plan anual operativo</p>	<p>1-1 Elaborar un listado de funciones conforme a las necesidades operativas del Observatorio 1-2 Diseñar la propuesta organizativa 2-1 Elaborar los perfiles de puestos 3-1 Establecer el recurso humanos necesario 4-1 Gestionar la contratación de personal</p>	<p>1-Grado de cumplimiento del plan estratégico</p>
--	--	--	--

CUADRO OPORTUNIDADES

Diagnóstico	Estrategia	Acciones	Indicador Desempeño
Intercambio de información	1-Incorporar al observatorio instituciones que producen información que complemente los indicadores construidos	1-1 Identificar las instituciones 1-2 Conocer la información que producen 1-3 Gestionar convenios con las instituciones y el observatorio	1-Aumento de indicadores publicados en el observatorio
Apoyo de otros observatorios	1-Suscribir convenios de Intercambio de información	1-Identificación de observatorios sobre justicia y género y violencia de género a nivel internacional y nacional 2-Estudio de la información que ofrece. 3-Suscribir convenios con los Observatorios	1-Grado de fortalecimiento de los componentes del Observatorio
Demanda social de información en género	1-Dar a conocer la información del Observatorio a los medios de comunicación	1-1 Identificar información de utilidad para los medios de comunicación 1-2 Informar a los medios sobre la disposición de la información 1-3 Presentar a los medios el observatorio	1-Aumento de la visitación del Observatorio
Resoluciones de la Suprema Corte de Justicia que fortalece el tema (sala de entrevista,	1-Utilizar las resoluciones de la Suprema Corte en beneficio del Observatorio	1-1 Identificar las resoluciones 1-2 Relacionar las resoluciones con los servicios del	Grado de fortalecimiento del Observatorio

mujer maltratada)		observatorio 1-3 Desarrollar acciones para facilitar el cumplimiento de las resoluciones de la Suprema	
Incidencia ONG en la lucha por el respeto de los derechos de la mujer contra la violencia de género	1-Fomentar el uso del Observatorio en la sociedad civil	1-1 Identificar las organizaciones no gubernamentales que trabajan el tema de acceso a la justicia 1-2 Realizar una presentación del observatorio 1-3 Gestionar convenios para el intercambio de información	Grado de complementación de la información otorgada por los componentes del Observatorio Aumento de visitas al Observatorio

CUADRO AMENAZAS

Diagnóstico	Estrategia	Acciones	Indicador Desempeño
Reducciones presupuestarias	1-Buscar recursos externo 2-Establecer servicios que permitan la sostenibilidad	1-1 Identificar posibles donantes 1-2 Elaborar proyectos para fortalecer el Observatorio 1-3 Presentar los proyectos y negociar su posible financiamiento 2-1 Valorar la posibilidad de venta de servicios 2-2 Identificar los productos a	Aumento del presupuesto extra institucional

		vender	
Poco acceso a la tecnología por parte de las/os usuarias/os	1-Alianzas estratégicas que permitan a las personas usuarias a los servicios tecnológicos	1-1 facilitar el acceso a la tecnología (ciber-café en despachos) 1-2 instruir sobre guía de contenido del Observatorio	Aumento en la visitación del sitio
Existencia de sistema patriarcal arraigada	1-Promover la deconstrucción del sistema patriarcal	1-1 Evidenciar la necesidad de construir el sistema patriarcal 1-2 Brindar información que promueva la deconstrucción del sistema patriarcal	Grado de información dirigida a de construir el sistema patriarcal
Virtualidad y burocratización de los procesos institucionales para toma de decisiones	1-Establecer sistema para brindar información simplificada para la toma de decisiones	1-1 Identificar la información requerida para la toma de decisiones en las instituciones pública 1-2 Procesar la información en forma rápida y sencilla 1-3 Brindar la información a los tomadores de decisión	Aumento en la utilización de la información para la toma de decisiones
Ausencia de protocolos de actuación unificados que estandaricen la práctica del desarrollo de estadística interinstitucionales	1-Elaborar un protocolo de calidad sobre la calidad de las estadísticas en la administración de justicia	1-1 Diseñar la herramienta de evaluación 1-2 Validar la herramienta 1-3 Implementar la herramienta	Grado de calidad de la información estadística

ANEXOS

AGENDA VISITA DEL CONSULTOR RODRIGO JIMENEZ

16 AL 20 DE MAYO 2011

ACTIVIDAD	FECHA, HORA Y LUGAR
	Lunes 16 de mayo
1. Reunión con Directora y Encargada División Género	8:30 a.m. DIFNAG
2. Reunión con Encargada División de Género y Equipo Operativo Observatorio	9:00 a.m. DIFNAG
3. Reunión con AECID y División Internacional de la DGT	10:00 a.m. DIFNAG
4. Reunión con Comisión para la Igualdad de Género	11:30 a.m. Salón de reuniones Sala Civil SCJ, 5ta. planta
5. Reunión con Encargada División de Género y Equipo Operativo Observatorio	3:00 p.m. DIFNAG
	Martes 17 de mayo
1. Taller con Red Interna del Observatorio (CENDIJD, TECNOLOGIAS DE LA	8:30 a.m. a 3:00 p.m. Salón de reuniones de la Dirección de

<p>INFORMACION, ENJ, DGT, DIRECCION PARA ASUNTOS DE LA CARRERA JUDICIAL, POLITICAS PÚBLICAS, PLANIFICACION, DIVISIÓN ESTADISTICAS JUDICIALES) (20 personas)</p> <p>2. Café con participantes de la Formación Continua, con el tema ‘Observatorio de Justicia y Género’</p>	<p>Planificación y Proyectos</p> <p>4:00: p.m. a 5:00 p.m. Escuela Nacional de la Judicatura</p>
<p>1. Taller con Red Externa (PROCURADURIA, DEFENSA PÚBLICA, ACADEMIAS, ONGS, SALUD PÚBLICA, MINISTERIO DE LA MUJER) (20 personas)</p> <p>2. Reunión de socialización para el diseño de un Taller de Violencia de Género con docentes del taller y el equipo técnico de la ENJ.</p>	<p>Miércoles 18 de mayo</p> <p>8:30 a.m. a 1:00 p.m. Salón de reuniones Dirección de Planificación y Proyectos</p> <p>2:30 p. m. a 5:00 p. m Escuela Nacional de Judicatura</p>
<p>1. Taller con Coordinadores/as de las Subcomisiones para la Igualdad de Género sobre Análisis de Sentencias (20 personas)</p>	<p>Jueves 19 de mayo</p> <p>9:00 a.m. a 2:00 p.m. Salón de reuniones Sala Civil SCJ, 5ta. planta</p>

<p>2.Reunión con Comisión del Proyecto Personas con Discapacidad (No Videntes)</p>	<p>3:30 p.m. Salón de reuniones de la Dirección General de Administración y Carrera Judicial</p>
<p>1. Reunión con Redes Interna y Externa para conclusiones y recomendaciones del Consultor (40 personas)</p> <p>2.Reunión con personal División de Género DIFNAG</p>	<p>Viernes 20 de mayo</p> <p>9:30 a.m. a 1:00 p.m. Salón de reuniones Dirección de Planificación y Proyectos</p> <p>2:30 p. m. Salón de reuniones DIFNAG</p>

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PROGRAMA DEL CURSO

PARTICIPANTES

Miembros/os del Observatorio de Justicia y Género República Dominicana

DURACIÓN

8 horas

PROFESOR

-D. Rodrigo Jiménez Sandoval. Profesor de la maestría de Derechos Humanos de la Universidad para la Paz de las Naciones Unidas, y de la maestría de estudios interdisciplinarios de la discapacidad de la Universidad de Costa Rica . Profesor de la Universidad de Iberoamericana de México, Universidad de las Américas de Panamá, Universidad Centroamericana de El Salvador, FLACSO de Ecuador, Universidad Católica de Perú entre otras. Coodirector del Programa Mujer, Justicia y Género del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente.

Objetivo General:

Mejorar las capacidades del personal que labora y colabora en el Observatorio Justicia y Género

Objetivos Específicos:

Establecer un análisis sobre las acciones emprendidas por el Observatorio, estableciendo fortalezas y debilidades.

Realizar una propuesta en la que se establezca claramente como corregir los errores y las acciones que permitirán el desarrollo del Observatorio para el año 2011.

Establecer pautas para el fortalecimiento tanto del personal que labora en el Observatorio Justicia y Género, como a las redes que lo componen.

Temario

8:30-8:45	Presentación y definición de los objetivos
8:45-9:45	Red de Instituciones del Observatorio
9:45-10:15	Taller de Redes
10:15-10:30	Café
10:30-11:30	Planeación Estratégico
11:30-12:30	Taller de Diagnóstico FODA
12:30-1:15	Planes con Perspectiva de Género
1:15-2:00	Almuerzo
2:00-3:00	Taller Plan Estratégico

MODELO DE RED

Institución	Información Ofrece	Información Requiere	Necesidades para Articular
PROCURADURIA			
DEFENSA PÚBLICA			
SALUD PÚBLICA			
MINISTERIO DE LA MUJER			
ACADEMIA FACULTADES DE DERECHO			
Academia Facultades de Labores Auxiliares a la Administración de Justicia			
ONGS Otorgan Servicios a Víctimas			
ONGS Trabajan Derechos de las Mujeres			
ONGS Trabajan poblaciones doblemente discriminadas			

Guía

Conforme al listado de las dificultades y facilidades que tuvieron para ejecutar el plan de implementación del observatorio identifique las posibles:

- ▶ **Las fortalezas están constituidas por las situaciones, atributos, cualidades y recursos propios de la organización, que son positivos y cuya acción es favorable. Son fuerzas impulsoras, capacidades propias destacables que contribuyen positivamente a la misión organizacional.**
- ▶ **Las debilidades en cambio son aquellas situaciones, recursos u otros factores que dan cuenta de las dificultades al interior de la organización; problemas que inciden o limitan sus perspectivas de la organización, impiden el adecuado desempeño de la gestión.**
- ▶ **Las oportunidades son factores favorables que encontramos en el contexto y que debemos direccionar en beneficio de nuestra organización.**
- ▶ **Los riesgos-amenazas son factores adversos que existen en el entorno y que a veces hacen peligrar la vida de la organización**

Que enfrentará el Observatorio de Justicia y Género para cumplir con su misión, visión y objetivos:

CUADRO FORTALEZAS

Diagnóstico	Estrategia	Acciones	Indicador Desempeño

CUADRO OPORTUNIDADES

Diagnóstico	Estrategia	Acciones	Indicador Desempeño

CUADRO DEBILIDADES

Diagnóstico	Estrategia	Acciones	Indicador Desempeño

CUADRO AMENAZAS

Diagnóstico	Estrategia	Acciones	Indicador Desempeño



Personas invitadas RED INTERNA.

II Taller Observatorio de Justicia y Género

17 de mayo 2011

No.	Nombres	Departamentos	Correos
1	Pablo Garrido	Director de Administración General y de la Carrera Judicial	pgarrido@suprema.gov.do
2	Cecilia Cuello	Directora Dirección General Técnica	ccuello@suprema.gov.do
3	Marta González	Directora Dirección para Asuntos de la Carrera	magonzalez@suprema.gov.do
4	Cristiana Fulcar	Directora Planificación y Proyectos	cfulcar@suprema.gov.do
5	Nauel Bourtokan	Directora Centro de Documentación e Información Judicial Dominicano	nbourtokan@suprema.gov.do

6	Adolfo Pérez	Director Dirección de Tecnologías de la Información	aperez@suprema.gov.do
7	Gervasia Valenzuela	Directora Escuela Nacional de la Judicatura.	gvalenzuela.enj.org
8	Helder Tavarez	Director Dirección de Políticas Publicas	htavarez@suprema.gov.do
9	Sigem Arbaje	Dirección General Técnica	Sarbaje@suprema.gov.do
10	Silvenia Pepín	Encargada División Internacional	spepin@suprema.gov.do
11	Guillermo Milán	Dirección de Políticas Públicas	gmlan@suprema.gov.do
12	Moisés Jáquez	Dirección de Políticas Públicas	mjazquez@suprema.gov.do
13	Jorge Hernández	Dirección de Políticas Públicas	jorhernandez@suprema.gov.do
14	Roberto Ovando	Dirección de Tecnologías de la Información	Rovando@suprema.gov.do
15	Oriolis Camilo	Dirección de Tecnologías de la Información	ocamilo@suprema.gov.do
16	Ramón Manzueta	Div. Estadísticas Judiciales	Rmanzueta@suprema.gov.do
17	Ingrid Pimentel	Dirección para Asuntos de la Carrera	Ipimentel@suprema.gov.do

18	Sally Castillo	División de Estudios de Recursos Humanos	salcastillo@suprema.gov.do
19	Flavia Villegas	Centro de Documentación e Información Judicial Dominicano	fvillegas@suprema.gov.do
20	Dilenia Lorenzo	Centro de Documentación e Información Judicial Dominicano	dlorenzo@suprema.gov.do
21	Nora Rubirosa	Escuela Nacional de la Judicatura	Nrubirosa@enj.org
22	Carmen Rosa Hernández	Dirección Familia, Niñez, Adolescencia y Género	chernandez@suprema.gov.do
23	Iluminada González	Dirección Familia, Niñez, Adolescencia y Género	igonzaalez@suprema.gov.do
24	Miledy Pringle	Dirección Familia, Niñez, Adolescencia y Género	mpringle@suprema.gov.do
25	Patricia Duran	Dirección Familia, Niñez, Adolescencia y Género	pduran@suprema.gov.do
26	Esther Martínez	Dirección Familia, Niñez, Adolescencia y Género	carmmartinez@suprema.gov.do



*Listado de Participación Red Interna
II Taller Observatorio de Justicia y Género
17 de Mayo de 2011*

No.	Nombres	Departamentos	Correos
1	Mag. Eglys Esmurdoc	Jueza 2da. Sustituta de Presidente de la Suprema Corte y Coordinadora Comisión para la Igualdad de Género	mcalero@suprema.gov.do
2	Mag. Manuel Ramírez Suzaña	Juez Pte Corte de Apelación de San Juan de la Maguana e Integrante Comisión para la Igualdad de Género	manuelramirez11@hotmail.com
3	Nauel Bourtokan	CENDIID	nbourtokan@suprema.gov.do
4	Cristiana Fulcar	Dirección de Planificación y	cfulcar@suprema.gov.do

		Proyectos	
5	Gervasia Valenzuela	Escuela Nacional de la Judicatura	gvalenzuela.enj.org
6	Silvenia Pepín	Dirección General Técnica	spepin@suprema.gov.do
7	Rhaysa Herrera	Dirección de Políticas Públicas	rherrera@suprema.gov.do
8	Ramón Manzueta	Div. Estadísticas Judiciales	rmanzueta@suprema.gov.do
9	Junior Ramos	Dirección para Asuntos de la Carrera	jramos@suprema.gov.do
10	Sally Castillo	División de Estudios de Recursos Humanos	scastillo@suprema.gov.do
11	Flavia Villegas	Centro de Documentación e Información Judicial Dominicano	fvillegas@suprema.gov.do
12	Joseline Cuello	Centro de Documentación e Información Judicial Dominicano	jcuello@suprema.gov.do
13	Dilenia Lorenzo	Centro de Documentación e Información Judicial Dominicano	dlorenzo@suprema.gov.do
14	Carmen Rosa Hernández	Dirección Familia, Niñez, Adolescencia y Género	chernandez@suprema.gov.do
15	Iluminada González	Dirección Familia, Niñez, Adolescencia y Género	igonzaalez@suprema.gov.do

16	Miledy Pringle	Dirección Familia, Adolescencia y Género	Niñez,	mpringle@suprema.gov.do
17	Patricia Duran	Dirección Familia, Adolescencia y Género	Niñez,	pduran@suprema.gov.do
18	Esther Martínez	Dirección Familia, Adolescencia y Género	Niñez,	carmmartinez@suprema.gov.do
19	Cyndy Cordero	Dirección Familia, Adolescencia y Género	Niñez,	ccordero@suprema.gov.do



PODER JUDICIAL
DIRECCIÓN DE FAMILIA, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y GÉNERO
REPÚBLICA DOMINICANA

SECTOR EXTERNO GUBERNAMENTAL Y NO GUBERNAMENTAL
Personas invitadas II Taller Observatorio de Justicia y Género
18 de mayo 2011

	Personas Invitadas	Institución	Correos/Teléfonos
1 -	Dra. Alejandrina Germán, Ministra.	Ministerio de la Mujer	soniacrown@gmail.com
2 -	Licda. Sonia Díaz, Viceministra	Ministerio de la Mujer	soniadiazperez@yahoo.com
3 -	Licda. María Ramos	Ministerio de la Mujer	mramosigualdad@hotmail.com
4 -	Licda. Carmen Pérez	Ministerio de la Mujer	carmen_articulacion@yahoo.es
5 -	Licda. Roxanna Reyes,	Procuraduría General de	Politicacriminal@procuraduria.g

	Procuradora Adjunta de la Mujer.	la República (PGR)	ov.do
6 --	Licda. Elba Núñez	Procuraduría General de la República (PGR)	cristalitos@hotmail.com
7 -	Licda. Glorianna Montás, Directora.	Dirección Nacional de Atención a Víctimas (PGR)	gloriannamontas1@hotmail.com
8 -	Licda. María Hernández, Encargada.	Departamento de Representación Legal de Víctimas (PGR)	mariahernandezg@hotmail.com
9 -	Licda. Aracelys Peralta, Encargada.	Unidad de Atención y Prevención de la Violencia Procuraduría Fiscal del D. N.	aperaltafranco@hotmail.com
10 -	Licda. Soraya Lara, Presidenta	PACAM	soraylacaf@hotmail.com
11-	Licda. Yanira Lara	PACAM	larayanira@hotmail.com
12 -	Licda. Mirna Flores, Encargada del Programa Género y Derecho.	Asociación Dominicana pro Bienestar de la Familia (PROFAMILIA)	mflores@profamilia.org.do

13- -	Licda. Lourdes Contreras, Coordinadora.	Centro de Estudios de Género del INTEC	lcontreras@intec.edu.do
14- -	Licda. Desiree Del Rosario	Centro de Estudios de Género del Intec	drosario@intec.edu.do
	Dra. Addis Domínguez	Ministerio de Salud	addis.dominguez@gmail.com
15- -	Dra. Laura Hernández	Defensa Publica	dirección@defensapublica.gov.do
16-	Licda. Nieves L. Emeterio Rondón	Fundación para la Integración social y educativa (FISOE)	lidiamelania@codetel.net
17-	Licda. Clara Luz García	Centro Jurídico para la Mujer- Provincia Hermanas Mirabal	clara_luz_garcia@hotmail.com claraluz072008@hotmail.com
18-	Licda. Linabel González	Oficina para el Desarrollo de la Mujer – Provincia Hermanas Mirabal	linabelgd@gmail.com linabel_gd@hotmail.com
19-	Licda. Manuela Vargas	Núcleo de Apoyo a la Mujer- Santiago	vargas.manuela@gmail.com
20-	Licda. Lucila Lara	CENSEL	marislucila@gmail.com
21-	Dr. Peña Conce	Mesa de Decanos	manuelpenaconce@hotmail.com
22-	Dra. Magda Rodríguez	Coordinadora Comisión de Género – Cámara de Diputados	concepcion09@gmail.com
23-	Licda. Amarilis Santana	Comisión de Asuntos de Familia y Equidad de Género del Senado	a.santana@senado.gov.do



Listado de la Red Externa 2011
SECTOR EXTERNO GUBERNAMENTAL Y NO GUBERNAMENTAL
Asistencia II Taller del Observatorio Justicia y Género

	Nombres	Institución	Correos
1 -	Licda. Violeta Quezada	Ministerio de la Mujer	violetaquezada@hotmail.com
2 -	Licda. Maritza Jorge	Comisión de Asuntos de Familia y Equidad de Género del Senado	maritzajorge@hotmail.com
3 -	Licda. Natividad López	Ministerio de la Mujer	natividadlopez50@hotmail.com
4 -	Licda. Birma Gómez	Ministerio de la Mujer	miframa90@hotmail.com
5 -	Licda. Gloria Peralta	Ministerio de la Mujer	gloria.sosua@hotmail.com
6	Licda. Elba Núñez	Procuraduría General de la República (PGR)	cristalitos@hotmail.com

7 -	Licda. Glorianna Montás, Directora.	Dirección Nacional de Atención a Víctimas (PGR)	gloriannamontas1@gmail.com
8 -	Licda. María Hernández, Encargada.	Departamento de Representación Legal de Víctimas (PGR)	mariahernandezg@hotmail.com
9 -	Licda. Soraya Lara, Presidenta	PACAM	pacamrd@gmail.com
10 -	Licda. Clara Luz García	Centro Jurídico para la Mujer	claraluz072008@hotmail.com
11	Licda. Linabel González	Oficina Provincial para el Desarrollo de la Mujer	linabelgd@gmail.com
12-	Licda. Mirna Flores, Encargada del Programa Género y Derecho.	Asociación Dominicana pro Bienestar de la Familia (PROFAMILIA)	mflores@profamilia.org.do
13	Susi Pola	Asociación Dominicana pro Bienestar de la Familia (PROFAMILIA)	susipola@gmail.com
14 -	Kirssy Santana	Asociación Dominicana pro Bienestar de la Familia (PROFAMILIA)	kirssysantana@gmail.com
15 -	Dra. Migdalia Brown	Defensa Publica	migdalia_brown@yahoo.com
16	Mag. Manuel Ramírez	Mesa de Decanos	manuelramirez11@hotmail.com

Taller con Coordinadores/as de las Subcomisiones para la Igualdad de Género sobre Análisis de Sentencias

PROGRAMA DEL TALLER

PARTICIPANTES

Coordinadores/as de las Subcomisiones para la Igualdad de Género

DURACIÓN

9 am- 2pm

PROFESOR

-D. Rodrigo Jiménez Sandoval. Profesor de la maestría de Derechos Humanos de la Universidad para la Paz de las Naciones Unidas, y de la maestría de estudios interdisciplinarios de la discapacidad de la Universidad de Costa Rica . Profesor de la Universidad de Iberoamericana de México, Universidad de las Américas de Panamá, Universidad Centroamericana de El Salvador, FLACSO de Ecuador, Universidad Católica de Perú entre otras. Coodirector del Programa Mujer, Justicia y Género del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente.

Objetivo General:

Analizar las resoluciones judiciales desde una perspectiva de género

Objetivos Específicos:

Comprender el marco conceptual e ideológico para el análisis de una resolución judicial desde una perspectiva de género

Estudiar la metodología de análisis de una resolución judicial desde una perspectiva de género.

Conocer los indicadores para un estudio de resoluciones judiciales con perspectiva de género

Temario

9:00-9:15	Presentación y definición de los objetivos
9:15-10:30	Marco Conceptual para el Análisis de Resoluciones con Perspectiva de Género
10:30-10:45	Café
10:45-11:15	Metodología de Análisis de una Sentencia
11:15-12:00	Indicadores para análisis de una sentencia
12:00-1:15	Trabajo en Grupo
1:15-2:00	Plenario

**Minuta II Taller “Fortalecimiento del Observatorio” Red Externa.
Con el Consultor Rodrigo Jiménez.
Lugar: Dirección de Planificación y Proyectos
Fecha: 18 de Mayo de 2011**

Asistentes al Taller:

1. Mag. Manuel Ramírez-Representante de la Mesa de Decanos
2. Soraya Lara-PACAM
3. Birma Gómez-Ministerio de la Mujer
4. Natividad López-Ministerio de la Mujer
5. Gloria Peralta-Ministerio de la Mujer
6. Violeta Quezada-Ministerio de la Mujer
7. Glorianna Montás-Dirección Nacional de Atención a Víctimas
8. Elba Franco-Procuraduría General de la República
9. Aracelys Peralta-Unidad de Atención y Prevención de la Violencia.
10. Mirna Flores-PROFAMILIA
11. Susi Pola-PROFAMILIA
12. Kirsys Santana-PROFAMILIA
13. Migdalia Brown-Defensa Pública
14. Clara Luz García-Centro Jurídico para la Mujer-Prov. Hermanas Mirabal
15. Linabel González-Oficina para el Desarrollo de la Mujer Prov. Hermanas Mirabal
16. María Hernández- Defensa de la Víctima
17. Maritza Jorge-Comisión de Asuntos de Género
18. Iluminada González-DIFNAG
19. Carmen Rosa Hernández-DIFNAG

El consultor inició con la presentación de las personas asistentes preguntando la utilidad que le han dado al Observatorio y como cada institución ha intervenido:

- PROFAMILIA: No han utilizado el Observatorio
- Centro Jurídico: Ha entrado a la Pagina Web, pero solo leyó los Objetivos Generales
- Oficina para el Desarrollo de la Mujer. Ha utilizado la información del Observatorio.
- Procuraduría: Han enviado información
- Comisión del Senado: No han utilizado el Observatorio
- Atención a Víctimas: Lo han utilizado y le ha servido cómo enlace de referencia para hacer estudios.
- Ministerio de la Mujer: Tienen conocimiento de su existencia pero no la han utilizado
- Defensa Pública: la han visitado.
- PACAM: La han visitado, pero manifiesta que una tenía concepción diferente de dicha herramienta, ya que pensaba que podía denunciar sentencias, actuaciones, debates con el equipo de la Comisión para la Igualdad de Género, que se podrían discutir los peritajes que se realizaran en materia de violencia intrafamiliar.

Rodrigo Jiménez: El Poder Judicial no es dueño del Observatorio, y no es estático se va construyendo poco a poco, las instituciones partes deben apoyar y hacer el equilibrio de poder. También tiene que tener utilidad para cada unas de las instituciones partes y para la sociedad civil, que necesita saber número de peritajes, número de sentencias de violencia, etc.

Es muy importante la articulación de las redes, con enfoque en justicia reparatoria con perspectiva de género y la sociedad civil es la encargada de monitorear la rendición de cuentas.

Los tesauros no tiene perspectiva de género ni clasificado con los diferentes temas, en las decisiones jurisdiccionales solo encontramos una sentencia psicológica, se deben incluir abortos y estudios con perspectiva de género.

Elba Núñez: se debe armar una base de datos de correos para divulgar el Observatorio y crear costumbre en la persona.

Susi Pola: En Santiago dictaron prisión preventiva por un año por violencia psicológica

Ministerio de la Mujer: hicimos un articulado de la Constitución que favorecen a la mujer.

Rodrigo Jiménez: Todas esas informaciones debe proporcionarse al Observatorio.

PACAM: Queremos saber ¿porque la imputabilidad de agresor? si no hay un daño palpable en la víctima, ¿que se judicializa el daño a la víctima o la agresión?

Si en los peritajes las víctimas no tiene mucho sufrimiento psicológico, se entiende que la víctima no está dentro del síndrome de la mujer maltratada, si no hay estrés postraumático, ni síntomas visibles, no hay caso, porque se juzga por el daño no por la conducta del agresor.

Rodrigo Jiménez: se puede incluir foros de discusión y que las instituciones que conforman la red, propongan temas y los dirijan.

PACAM: con respecto a las buenas prácticas, ¿Dónde se colocarían las malas prácticas dentro del Observatorio?

Rodrigo Jiménez: solo se verán las sentencias con perspectiva de género y solo se visibilizará la importancia de la sentencia. Se debe crear una red de estadísticas entre fiscalía, medicina forense y policía, conocer absoluciones, el número de mujeres que necesitaron albergues etc.,

Natividad López: Existe una red de indicadores de Seguridad Ciudadana, llamado Sistema Regional de Convivencia y Seguridad Ciudadana. Que el Observatorio se conecte, porque se hará una encuesta nacional de violencia y abuso.

Rodrigo Jiménez pasó a explicar las REDES INSTITUCIONALES:

Rodrigo Jiménez: el comité operativo debe ser escogido por las redes para que se vayan apropiando del Observatorio.

Sugerencias:

1. Poder Judicial y ENJ (lidera y coordina)

2. Ministerio Público/ Policía
3. Ministerio de la Mujer
4. Sociedad Civil
5. Comisión del Senado
6. Defensa de la Víctima

El perfil de representante debe ser técnico y político, una encargada y una suplente, nacional y otra interior.

COMITÉ DE LA RED INTERINSTITUCIONAL DEL OBSERVATORIO:

8. Poder Judicial Mag. Egllys M. Esmurdoc y Licda. Carmen Rosa Hernández
9. Encargadas por Ongs: Movimiento Vida sin Violencia y Patronato de Ayuda para casos de Mujeres Maltratadas (PACAM)
Suplentes: Centro Jurídico para la Mujer, Provincia Hermanas Mirabal y Asociación dominicana pro Bienestar de la Familia (PROFAMILIA)
10. Ministerio Público: Roxanna Reyes y Elba Núñez
11. Defensa Pública-
12. Policía-
13. Ministerio de la Mujer-
14. Representación Legal de la Víctima

TAREA DE LAS REDES: se les enviará cuadro (modelo de red) y cada institución debe llenar su correspondiente y enviará a la DIFNAG.

En las conclusiones del taller, se pasó a verificar cada uno de los compromisos asumidos por las instituciones:

PROCURADURÍA: dejó pendiente:

- Porcentaje del personal capacitado en los servicios de atención,
- porcentaje de sujetos procesales que solicitaron atención institucional,
- cantidad de oficinas accesibles arquitectónicamente,
- cantidad de oficinas en el mobiliario este colocado de forma accesible a las personas usuarias,

- mandaran un estimado del costo del proceso
- mandará el lunes 23 el cuestionario de evaluación a víctimas de violencia intrafamiliar
- No fueron enviados los boletines informativos, número de exámenes médicos y psicológicos de INACIF,

DEFENSA PÚBLICA, dejó pendiente:

- el grado de comprensión de la información brindada
- la cantidad de procesos judiciales abandonados o desestimados
- el costo del proceso que no se llegó a calcular.

CENTRO JURIDICO PARA MUJER y la OFICINA PROVINCIAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER, PROFAMILIA; cumplieron con los compromisos asumidos.

MINISTERIO DE LA MUJER: Las personas asistentes no tenían conocimiento de los datos suministrados al Observatorio, Iluminada, aclaró que han enviado mucha información a la Página.

La Representación Legal de la Víctima no había tenido participación en los compromisos asumidos por lo que se comprometió a proporcionar:

- Sentencias de víctimas
- Número de casos atendidos
- Número de conciliaciones
- Número de casos desestimados
- Tipos penales
- Número de arreglos con tribunales
- Número de actos de no a lugar
- Número de apertura a juicios
- Número de desistimientos de la víctima
- Edades de las víctimas
- Cantidad de personal.

**Minuta II Taller “Fortalecimiento del Observatorio” Red Interna,
Consultor Rodrigo Jiménez.
Lugar: Dirección de Planificación y Proyectos
Fecha: 17 de Mayo de 2011**

Asistentes al Taller:

1. Junior Ramos- Dirección Asuntos para la Carrera Judicial
2. Sally Castillo -Dirección Asuntos para la Carrera Judicial
3. Mag. Eglis Esmurdoc, Coordinadora Comisión para la Igualdad de Género
4. Mag. Manuel Ramírez Suzaña- Integrante Comisión para la Igualdad de Género
5. Licda. Carmen Rosa Hernández,-Directora DIFNAG
6. Dra. Gervasia Valenzuela-Escuela de la Judicatura
7. Licda. Nael Bourtokan- Centro de Información Judicial Dominicano
8. Licda. Dilenia Lorenzo -Centro de Información Judicial Dominicano
9. Licda. Flavia Villegas Centro de Información Judicial Dominicano
10. Ing. Yoselin Cuello- Centro de Información Judicial Dominicano
11. Ing. Ramon Manzueta- Div. Estadísticas Judiciales
12. Rhaysa Herrera-Políticas Públicas
13. Licda. Iluminada González- Enc. Programa Mujer y Familia
14. Patricia Durán-DIFNAG
15. Esther Martínez-Centro de Documentación DIFNAG
16. Miledy Pringle- Programa Mujer y Familia DIFNAG
17. Cyndy Cordero -Programa Mujer y Familia DIFNAG

Objetivo de este encuentro es mejorar las capacidades de las y los integrantes del Observatorio.

Objetivos específicos

- Que órganos del Poder Judicial pueden formar parte del Observatorio
- Información que pueden suministrar
- Que necesitan para recopilar esa información
- Realizar un análisis FODA
- Elaborar un Plan Estratégico para el Observatorio de Justicia y Género

Se revisó los compromisos asumidos por cada uno de los departamentos que conforman la red interna del Observatorio, se inicio con el CENTRO DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN JUDICIAL DOMINICANO:

Dilena Lorenzo: Tuvieron complicación en hacer el registro de las bibliografías en las universidades, en la que la Mag. Eglys Esmurdoc, debió hacer carta formal solicitando esa información, pero aún faltan cinco instituciones que por motivo de actualización no ha podido materializarse. Se está realizando un catalogo de publicaciones, en la cual hay que pedir la información para introducirla manualmente, pero se puede poner un link en la pagina del Observatorio que redirija a la pagina de las instituciones que conforman la red.

Esther Martinez: El registro de estas bibliografías ya fue entregado a la DIFNAG y ya estoy procediendo a su inclusión en la base de datos

Nauel Bourtokan: se debe capacitar a las universidades e instituciones para que conozcan la página del observatorio.

-La Jurisprudencia y la Doctrina, ya fue suministrada a la página web del Observatorio.

Rodrigo: Falta el Tesauros de la materia, de manera clasificada y con una misma lógica.

RETO: Desarrollar el tesauros

Nauel: Hemos tenido una experiencia en tesauros laboral, este año tendremos una capacitación, en este tesauros se esta clasificando las sentencias en cinco pasos, pero es indispensable tener un conjunto de sentencias, ya que una sentencia puede dar varios temas.

Se va a contratar un consultor español para la elaboración de este tesauro.

Rodrigo: Deben tener en cuenta analizar con perspectiva de género, para no repetir el sistema patriarcal. Surge la idea de hacer un curso virtual de tesauros con varias bibliotecarias y analizar la sensibilidad en género del CENDIJD.

Iluminada: Al final del curso la práctica sea presencial con la realización de un tesoro.

PENDIENTES DEL CENDIJD:

5. Socialización de tesoro y organización del curso.
6. Fortalecer el liderazgo en las bibliotecas jurídicas
7. Poner link en las bibliotecas jurídicas
8. Capacitar a las bibliotecas jurídicas

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS.

Sally: Solo ha sido entregada la descripción de puesto de analista jurídica.

Carmen Rosa Hernández: Debían elaborar todos los perfiles de puestos necesarios y todo el organigrama del Observatorio.

PENDIENTE DE DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS.

1. Elaborar perfiles de puestos y organigrama del Observatorio de Justicia y Género.

Rodrigo: se debe establecer cual es el ideal de puesto para que ese servicio sea optimo y a la vez establecer niveles de autocuidado para eliminar el estrés y cuales políticas podrían elaborarse.

DIRECCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Iluminada: Ellos realizaron una investigación cualitativa y cuantitativa en materia de género y el plan para el POA fue realizado por la DIFNAG y Planificación y Proyectos.

Rodrigo: se debe unir esa investigación cualitativa dentro del Poa con las investigaciones que pueden nutrir el observatorio y hacer una planificación para dar a conocer esa información.

Nauel: Que Políticas Públicas de monitoreo en materia de género y que la Escuela de la Judicatura la publique para que se visibilice lo que no se está aplicando.

Rodrigo: ¿Impacto que tiene el presupuesto? ¿Cómo podemos transversalizar el género en el Poder Judicial?

Mag. Egllys: Cada departamento debe poner en su presupuesto la transversalización de género

PENDIENTE DE POLITICAS PUBLICAS:

1. Hacer las investigaciones para transversalizar el género en el Poder Judicial

DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

CENDIID: nosotros hicimos el diseño de la página y realizamos su mantenimiento.

Joseline Cuello: Estamos preparando unos módulos a la DIFNAG, para que puedan darle mantenimiento a la página del Observatorio.

Rodrigo: ¿Debemos sacar a Tecnologías de la Información?

Nauel: podría dejarse, ya que necesitamos que concluyan con la plataforma del Observatorio.

DIVISIÓN DE ESTADÍSTICAS JUDICIALES.

Manzuela: se están recolectando información y su introducción en el POA, para luego suministrarlos a Políticas Públicas. Por otro lado, con los datos de Soledad Bravo, hay un proyecto en ejecución para recoger los datos de manera virtual.

-Se suministro los temas al sector externo para que suministraran a la División de estadísticas.

-los datos de indicadores se están suministrando.

PENDIENTES:

- Se esta trabajando en las fuentes
- Capacidad de cumplir los requisitos de suministro de datos
- Implementación de un software en línea para la recolección de datos.

ESCUELA NACIONAL DE LA JUDICATURA

Algunas actividades no se realizaron por el retraso del Observatorio.

Illuminada: El marco conceptual fue realizado por el Mag. Manuel Ramírez.

DIVISIÓN DE GÉNERO: El control de calidad debe ser estadísticos, la división de estudios, debe crear un criterio de control de calidad.

Manzuela: deben ser los tribunales que establezcan ciertos indicadores, y que cada institución explique la forma de recopilación y la división de estadística debe determinar si es fiable, y tener la metodología de recopilación de las estadísticas.

PLAN DE ORGANIZACIÓN

-Conformar Comité, ¿Quienes deben intervenir?, ¿Cuántas personas? ¿Cada cuanto tiempo se van a reunir? ¿Forma de seguimiento?

Nauel: se debe integrar al Consejo del Poder Judicial y la parte administrativa y financiera.

PERFIL DE CONFORMACION DEL COMITÉ ESTRATEGICO DEL OBSERVATORIO:

-Comisión de alto nivel, presidida por la Mag. Eglys Esmurdoc y directoras/es del Poder Judicial

Rodrigo: Con las redes que ya conforman el Observatorio vamos brindar y a recibir información donde existan links, cursos virtuales, foros, etc. Hacer un listado de bibliografías básica de la materia a comprar. Igualmente se puede impartir cursos de redacción de sentencias, con la finalidad de tener una buena administración de justicia.

Se estableció el modelo de Red con cada uno de los departamentos que conforman el Observatorio, determinando: Información que ofrece, que requiere y las necesidades para articular.

Rodrigo: debemos saber ¿Quién va a solicitar la información? ¿Quién la va a recibir? ¿Quién la va a analizar?

-El análisis debe realizarse por alguien especializado para crear un criterio, por eso debe hacerlo Políticas Públicas.

-Creación de un plan estratégico para realizar un POA, viendo las cosas de forma integral, no se ha logrado una optimización del Observatorio, no se calcula la cantidad de usuarias/os que la visitan y de donde la visitan.

La reunión concluyó con un análisis FODA del Observatorio, dividido en varios grupos, que luego expusieron su percepción del Observatorio.

Reunión Dirección DIFNAG

16 de Mayo 2011

Presentes

Licda. Carmen Rosa Hernández

Licda. Iluminada González

Lic. Rodrigo Jiménez

Asuntos:

1-**Revisión de los términos de referencia** de la consultoría donde se aclara las expectativas, alcances y productos. Se reitera la importancia de entregar un diagnóstico FODA y un Plan Estratégico

2- **Discusión de la agenda de trabajo.** Se estableció los objetivos y el perfil de participantes de cada una de las siguientes actividades:

-**Reunión con funcionaria de la AECID** con el objeto de explicar el plan para desarrollar la consultoría agencia que ha venido apoyando el desarrollo de la consultoría y otras propuestas

-**Reunión con la Comisión de Género del Poder Judicial** con el objeto de discutir sobre los alcances de la consultoría expectativas y temas relacionados con el trabajo

-**Reunión con el equipo técnico de análisis** de la jurisprudencia para discutir las metodologías de análisis y los problemas que se han presentado

-**Taller red interna** para fortalecer los compromisos de los integrantes de la red, el diagnóstico FODA y la planeación estratégica.

- Taller red externa** para fortalecer los compromisos de los integrantes de la red, el diagnóstico FODA y la planeación estratégica
- Conferencia** de divulgación del Observatorio de Justicia y Género en la Escuela de la Judicatura
- Reunión técnica en la Escuela** para revisar el curricula del curso de violencia intrafamiliar
- Taller para Coordinadores** de la Subcomisión para la Igualdad de Género sobre Análisis de Sentencias con el objeto de que conozcan las metodologías cualitativas y cuantitativas
- Reunión con la Comisión de Proyecto Personas con Discapacidad** con el objeto de promover la Política de Acceso a la Justicia para las Personas con Discapacidad

Reunión AECID

16 de Mayo 2011

Presentes

Licda. Ana Álvarez
Licda. Carmen Rosa Hernández
Licda. Iluminada González
Lic. Rodrigo Jiménez

Asuntos:

1-Informe sobre plan de trabajo: Se expuso sobre el plan de trabajo de la consultoría los objetivos de cada actividad y los productos que se buscan obtener conforme a los términos de referencia de la consultoría

2-Reflexión sobre acciones complementarias para el fortalecimiento del Observatorio: se expusieron una serie de acciones complementarias al observatorio de importancia para el DIFNAG:

A-Divulgar la experiencia del Observatorio de Justicia y Género en la Pasantía de Buenas Prácticas de la Fundación Justicia y Género a nivel latinoamericano. Se expuso la importancia de presentarlo para que la región lo conozca y pueda impulsarse otros observatorio en la región Para ello se dijo la necesidad de que la Directora del Observatorio pueda acudir a esa actividad. Igualmente importante para intercambiar con otras unidades de género de la región sobre buenas prácticas que están implementando como los modelos de atención a las víctimas de la violencia de género

b- Se informó sobre actividades a nivel regional: i- Curso de Femicidio en Cartagena de Indias organizado por AECID en el mes de junio, se determinó la importancia que asistiera alguien del DIFNAG,; ii- Pasantía de Femicidio en ciudad de Guatemala con el enfoque de juzgar con perspectiva de género igualmente se hablo de la importancia que acudiera alguien clave para aprovechar los conocimientos que se van a impartir iii-Pasantía de oralidad y género igualmente se consideró importante la participación de alguien dado el impacto de la oralidad en la República Dominicana

c-Se comentó de la importancia de las reformas penales y procesal penal en los casos de violencia de género y la importancia de contar con alguien que asista al Encuentro de Magistradas Penales, Directoras de Mecanismos Nacionales de la Mujer y Diputadas con el objeto de construir estrategias regionales y reflexiones sobre reformas transversales del Código Penal y Procesal Penal o leyes especiales. Se considero que era muy importante que asistiera personal clave dada la discusión que se está generando en República Dominicana.

d- Reimpresión del Protocolo de Aplicación e Interpretación de la Ley de Violencia Doméstica se estableció como prioritario y la programación de talleres para la apropiación del mismo

e-Promover la aprobación de una política sobre el acceso a la justicia de las poblaciones en situación de vulnerabilidad sujetas de los derechos de las Reglas de Brasilia como población adulta mayor, personas con discapacidad, entre otras. Se expuso la metodología seguida por el Poder Judicial de Paraguay que fue muy efectiva para aprobar una política y que podría implementarse en la República Dominicana para agilizar el proceso.

f-Dados los resultados de la evaluación de sentencias con perspectiva de género se consideró importante realizar una investigación puntual sobre las sentencias elaboradas por jueces/zas que hayan aprobado el curso de violencia intrafamiliar para medir el impacto de las capacitaciones y obtener insumos para la futura propuesta curricular.

g- Se discutió la importancia de incorporar la perspectiva de género en forma transversal en los programas de estudio de la Escuela Judicial con el objeto de incidir ya no en la sensibilización sino en el acceso a la justicia de las mujeres en forma más efectiva. Diseñar una propuesta dirigida en este sentido.

h- Otro aspecto de importancia fue la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación del desempeño, se sugirió traer a la Jueza del Tribunal de Cuentas de España que ha trabajado el tema desde una perspectiva de género y podría enriquecer la discusión.

A todas las iniciativas tanto la directora del DIFNAG como la representante de ACEID expresaron su anuencia a unir esfuerzos para ejecutarla. La representante de ACEID recalco que si las iniciativas estaban avaladas por las autoridades respectivas del Poder Judicial ella estaría con anuencia a apoyarlas. La directora del DIFNAG sugirió trasladar la iniciativa a la Comisión de Género para gestionar su apoyo al respecto.