



**Protocolo de actuación del Sistema de Tribunales
para la incorporación de la perspectiva de género,
y la prevención y atención de la violencia
basada en el género en la impartición de justicia**

2022



INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República de Cuba reconoce la dignidad humana como el valor supremo que sustenta el reconocimiento y ejercicio de los derechos y deberes consagrados en su texto y el resto del ordenamiento jurídico, fundamento, a su vez, del modelo de Estado socialista de Derecho y justicia social proclamado, y fin de la actividad de todos los órganos estatales.

La profunda vocación humanista e inclusiva del Estado cubano, y el reconocimiento y respeto hacia los derechos humanos, ha conllevado a la ratificación, en el plano internacional, de un amplio número de tratados, en diversas materias, de los que deriva la necesidad de implementar medidas en el ámbito interno que aseguren la plena igualdad y no discriminación entre las personas, por motivo alguno, incluida la diferenciación por razón de género.

La conceptualización del Modelo económico y social cubano de desarrollo socialista define que el ideal de bienestar y prosperidad de los ciudadanos está vinculado, entre otros factores, a la justicia y equidad sociales, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cualquier distinción lesiva a la dignidad humana; asimismo, precisa que el Estado promueve acciones para enfrentar todas las formas de discriminación lesivas a la dignidad humana, y las manifestaciones de violencia en las relaciones interpersonales y entre colectivos.

El Plan nacional de desarrollo económico y social hasta el 2030 establece el objetivo general de promover el desarrollo integral y pleno de las personas como centro del eje estratégico desarrollo humano, equidad y justicia social.

La concienzuda evaluación de la Estrategia nacional, para dar cumplimiento a la Agenda de Beijing, reveló que, no obstante los notables avances alcanzados por el país en materia de género, aún persistían brechas entre hombres y mujeres, asociadas a los roles tradicionales encomendados a ellos y la cultura patriarcal prevaleciente, de lo que no escapa la impartición de justicia.

Las recomendaciones realizadas por el Comité de Expertos de Naciones Unidas a la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en 2013, como resultado del seguimiento periódico a ese instrumento, pusieron de manifiesto la persistencia de costumbres y prácticas patriarcales y sexistas que perpetúan la discriminación contra las mujeres y las niñas, con su consecuente desventaja y desigualdad en muchos ámbitos, y la insuficiencia de las medidas adoptadas a ese respecto, incluidas las relativas a la información y comunicación.

Partiendo de esa realidad, el Programa nacional para el adelanto de la mujer (PAM), aprobado por el Decreto Presidencial No. 198, de 20 de febrero de 2021, dispuso la adopción de las acciones requeridas para promover el avance de las mujeres, la igualdad



de derechos, oportunidades y posibilidades, y la eliminación de las expresiones de discriminación persistentes, que constituyen un obstáculo a ese propósito.

Por su parte, la Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familiar, aprobada mediante el Acuerdo No. 9231, de 19 de noviembre del 2021, del Consejo de Ministros, apuesta por garantizar una respuesta integrada para la prevención y atención efectiva de estas manifestaciones, requeridas, por su trascendencia social, de una respuesta articulada y coordinada intra e intersectorial.

La Estrategia de género del Sistema de Tribunales (ST), en sintonía con la misión de los tribunales de justicia, como garantes de los derechos proclamados en la Constitución, establece las proyecciones institucionales para orientar, promover y potenciar la igualdad de derechos de mujeres y hombres desde la perspectiva de género en el sistema judicial cubano, sobre la base de seis ejes estratégicos, de cuya concreción, mediante acciones específicas, se encarga al presente protocolo.

En el ámbito de la impartición de justicia, la necesidad de la incorporación de la perspectiva de género y de prevención de la violencia basada en el género se proyecta sobre dos escenarios diferenciados: la organización y funcionamiento interno de los tribunales, conformados, esencialmente, por una fuerza laboral femenina, tanto en el personal técnico como en el auxiliar; y en el servicio judicial, expresado en el acceso, tramitación y solución de la diversidad de asuntos que las leyes encargan a los órganos judiciales.

En ambos espacios, la incorporación de la perspectiva de género aporta a la identificación, atención y tratamiento de prácticas y estereotipos causantes de discriminación, para evitar su reproducción y minimizar sus efectos, fomentar la cultura de respeto a las diferencias, prevenir actos de discriminación o violencia por dicha causa y, cuando se produzcan, proporcionar un enfrentamiento adecuado, que evite la revictimización secundaria y permita reparar los daños causados a las víctimas directas e indirectas, todas las que se erigen en premisas de la tutela judicial efectiva.

El presente protocolo pretende constituir una guía práctica que oriente la actuación de magistrados y jueces en la identificación, atención y tratamiento a las manifestaciones de discriminación o violencia basada en el género en los procesos judiciales de todas las materias, y que, a su vez, permita identificar y abordar las brechas de género internas, aún presentes en la composición del personal judicial y en el funcionamiento de los tribunales, al tiempo que prevenga o solucione las situaciones de inequidad, discriminación o violencia que se manifiesten en ellos.

Este protocolo se articula, además, como contribución sectorial a las áreas de especial atención no. 5: Legislación y Derecho. Marco normativo y sistemas de protección contra todas las formas de discriminación y violencia; y no. 7: Estadísticas e investigaciones, contemplados en el PAM y la Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familiar.



I. MARCO NORMATIVO

El presente protocolo responde a la Constitución de la República de Cuba, los tratados internacionales en vigor para el país y las demás disposiciones normativas vigentes, de alcance general y especial, en materia de perspectiva de género y prevención a la violencia fundada en esa causa, las que se enumeran a continuación.

1. Declaración universal de derechos humanos (adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
2. Pacto Internacional de los derechos civiles y políticos (adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
3. CEDAW (ratificada por Cuba desde el 17 de julio de 1980).
4. Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada.
5. Convención sobre los derechos del niño (adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989; entrada en vigor: 2 de septiembre de 1990, de conformidad con el Artículo 49.
6. Convención para la protección de las personas con discapacidad, 2006.
7. Medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución 1997/24 del Consejo Económico y Social.
8. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución de la Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
9. Protocolos para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas (ratificado desde el 20 de junio de 2013).
10. Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (ratificado desde el 20 de junio de 2013).
11. Conferencia de la Organización de Naciones Unidas sobre la mujer, «Conferencia de Beijing» (adoptada en 1995.
12. Plataforma de acción de la conferencia mundial sobre la mujer (Beijing, 1995)
13. Declaración y Programa de acción de la conferencia mundial de derechos humanos Viena, 1993.
14. Programa de acción de la conferencia internacional sobre población y desarrollo (Cairo, 1994.
15. Resolución WHA57.12, Salud reproductiva: estrategia para acelerar el avance hacia el logro de los objetivos y metas internacionales de desarrollo, 2004.



16. Reglas mínimas de Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores, «Reglas de Beijing» (aprobadas en el Séptimo Congreso de Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente, Milán, 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985; ratificadas por la Asamblea General por Resolución 40/33).
17. Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre medidas no privativas de libertad (Reglas de Tokio).
18. Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.
19. Principios básicos para el tratamiento de los reclusos.
20. Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder (aprobada por la Asamblea General en el Séptimo Congreso de Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente, Milán, 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985).
21. Resolución sobre violencia en el hogar (aprobada por la Asamblea General en el Séptimo Congreso de Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente, Milán, 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985).
22. Resolución sobre tratamiento equitativo a la mujer en el sistema de justicia penal (aprobada por la Asamblea General en el Séptimo Congreso de Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente, Milán, 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985).
23. Declaración de Doha, sobre la integración de la prevención del delito y la justicia penal en el marco más amplio del programa de las Naciones Unidas para abordar los problemas sociales y económicos y promover el Estado de Derecho a nivel nacional e internacional y la participación pública (adoptada en el 13º Congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del delito y justicia penal, del 12 al 19 de abril de 2015).
24. Principios de Bangalore sobre conducta judicial (aprobados por Resolución No. 23 de 2006 del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, complementarios de los Principios Básicos de Naciones Unidas relativos a la independencia de la judicatura).
25. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1919 (*ius cogens* internacional por solo pertenecer a la OIT).
26. Declaración de Filadelfia de 1944 (*ius cogens* internacional por solo pertenecer a la OIT).
27. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 (*ius cogens* internacional por solo pertenecer a la OIT).
28. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008 (*ius cogens* internacional por solo pertenecer a la OIT).



29. Convenio 3 de 1919, OIT, sobre protección a la maternidad (ratificado por Cuba desde el 6 de agosto de 1928).
30. Convenio 19 de 1925, OIT, sobre igualdad de trato (accidentes de trabajo; ratificado por Cuba desde el 6 de agosto de 1928).
31. Convenio 95 de 1919, OIT, sobre protección del salario (ratificado por Cuba desde el 29 de abril de 1952).
32. Convenio 100 de 1951, OIT, sobre igualdad de remuneración (ratificado por Cuba desde el 13 de enero de 1954).
33. Convenio 111 de 1958, OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación; ratificado por Cuba desde el 26 de agosto de 1965).
34. Convenio 122 de 1964, OIT, sobre política de empleo (ratificado por Cuba desde el 5 de febrero de 1971).
35. Convención sobre los derechos políticos de la mujer.
36. Convenio 183 de 2000, OIT, sobre protección de la maternidad (ratificado por Cuba desde el primero de junio de 2004).
37. Estatuto del juez iberoamericano (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2001).
38. Carta de derechos de las personas ante la justicia en el ámbito judicial iberoamericano (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2002).
39. Reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008, actualizadas en 2018).
40. Carta iberoamericana de derechos de las víctimas (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2012).
41. Ley No. 59, de 16 de julio de 1987, Código civil.
42. Ley No. 62, de 29 de diciembre de 1987, Código penal.
43. Ley No. 105, de 27 de diciembre de 2008, Ley de seguridad social.
44. Ley No. 116, de 20 de diciembre de 2013, Código de trabajo.
45. Ley No. 140, de 28 de octubre de 2021, Ley de los tribunales de justicia.
46. Ley No. 142, de 28 de octubre de 2021, Código de procesos.
47. Ley No. 143, de 28 de octubre de 2021, Ley del proceso penal.
48. Ley No. 146, de 21 de diciembre de 2021, Ley de los tribunales militares.
49. Ley No. 147, de 21 de diciembre de 2021, Ley del proceso penal militar.
50. Decreto-Ley No. 56, de 13 de octubre de 2021, De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias.

51. Decreto No. 283, de 6 de abril de 2009, Reglamento de la Ley de seguridad social.
52. Decreto No. 326, de 12 de junio de 2014, Reglamento del Código de trabajo.
53. Decreto Presidencial No. 198, de 20 de febrero de 2021, aprueba el PAM.
54. Acuerdo No. 9231, del Consejo de Ministros, de 19 de noviembre de 2021, que aprueba la Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familiar.
55. Acuerdo No. 87, del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular (CG-TSP), de 19 de enero de 2022, Reglamento de la Ley de los tribunales de justicia.
56. Acuerdo No. 78, de 25 de marzo de 2021, del CG-TSP, que crea el Comité de Género del TSP.
57. Acuerdo No. 347, de 16 de marzo de 2022, del CG-TSP, que aprueba la Estrategia de género del TSP.
58. Código de ética judicial.
59. Importancia del interés social y la racionalidad en las decisiones judiciales.
60. Convenio colectivo de trabajo.

II. CONCEPTOS CLAVE

Género: Construcción sociocultural e histórica de lo femenino y lo masculino, que distingue a hombres y mujeres, y las relaciones entre ellos, en atención al sexo, la identidad sexual y los roles sociales que se les atribuyen.

Perspectiva de género: Desmontaje de prejuicios y estereotipos basados en el género, en función de la verdadera igualdad entre hombres y mujeres, que pasa por la adopción de medidas diferenciadas para unos y otras, según sus necesidades y realidades.

La perspectiva de género deconstruye la falsa dicotomía basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. Es una categoría de análisis que:

- Permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia-orientación sexual.
- Revela las diferencias de oportunidades y derechos que siguen a esta asignación.
- Evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias.
- Se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, raza, religión, edad, creencias políticas, etc.
- Pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder.



- Determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario o necesario.

La perspectiva de género cuestiona el paradigma del único ser humano neutral y universal, basado en el hombre/varón blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que se le atribuyen a ese paradigma. Por eso es que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía.

Discriminación por motivo de género: Trato diferente hacia una persona por razones de género. Tiene una connotación negativa cuando resta oportunidades, lesiona derechos y atenta contra la dignidad humana. En su acepción positiva abarca el conjunto de medidas dirigidas a disminuir o acortar las brechas de género entre hombres y mujeres, en función de lograr una igualdad efectiva.

La discriminación puede ser **directa** o **indirecta**. La primera es aquella que tiene como propósito lesionar la dignidad de una persona, disminuirla e impedirle el ejercicio de un derecho, a partir de determinado criterio de valoración (sexo, color de la piel, discapacidad, lugar de origen o residencia, condición socioeconómica, etc.). La segunda, por el contrario, no es intencional, sino que resulta de una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutros, que ocasionan una desventaja para una persona con relación a otra, en atención a una condición particular.

Igualdad efectiva: Comprende la igualdad formal o *de iure*, y la de hecho. Implica tener en cuenta la situación de desventaja en que se encuentran unas personas con respecto a otras por las diversas situaciones que les afectan y que pueden incluir situaciones de vulnerabilidad, discriminación o violencia, para adoptar las medidas o acciones apropiadas a sus condiciones que les permitan disfrutar de sus oportunidades y derechos.

Se expresa en un trato diferente en atención a las situaciones en que se hallen las personas para que puedan disfrutar, por igual, de sus derechos. Son las conocidas medidas de equidad, de discriminación positiva o afirmativa, los ajustes razonables previstos en la Convención para la protección de las personas con discapacidad y las medidas especiales de carácter temporal autorizadas por la CEDAW.

En todo caso, son distinciones justificadas, razonables, objetivas, que se adecuan al contexto de la persona.

Partiendo de lo anterior, no toda actuación diferente es discriminatoria. Para determinar la existencia de discriminación, los tribunales deben ponderar la acción concreta de que se trata, la situación en que se halla la persona a la que se ha aplicado y su resultado. Para ello, puede servir de guía el esquema siguiente:

Trato igual entre iguales=presunción de legitimidad de la acción.

Trato igual entre desiguales=presunción de discriminación.



Trato desigual entre iguales=presunción de discriminación.

Trato desigual entre desiguales=presunción de legitimidad de la acción.

Desde esta visión, los magistrados y jueces deben prestar especial atención a las categorías sospechosas, que no son más que aquellas características o situaciones de la vida social, histórica y culturalmente determinadas, que encierran una fuerte carga estereotipada, que lesiona el derecho a la dignidad de la persona en quien confluyen; son señales de alerta para los jueces, en el sentido de que llaman su atención hacia posibles manifestaciones de discriminación o violencia.

Entre las categorías sospechosas se incluyen la raza, el género, la religión, la procedencia, las condiciones de salud, la preferencia u orientación sexual, la identidad de género, la condición física, la edad. Siempre que la base de un trato diferenciado sea una categoría sospechosa existirá una presunción de ilegitimidad.

Interseccionalidad: Confluencia, junto al género, de otros factores que intensifican la discriminación o violencia hacia determinadas personas, tales como: raza, procedencia, edad, color de la piel, discapacidad, lugar de origen, entre otros, cuya sumatoria conforma un escenario de discriminación múltiple.

La discriminación y la violencia basadas en el género no afectan por igual a todas las personas, ya que determinados grupos, dado el medio social, cultural, económico en que se desenvuelven, son más vulnerables a ejercerla o a padecerla, lo que también incide en los niveles de tolerancia, convivencia o justificación de esta clase de actos por sus víctimas, quienes, en no pocas ocasiones, están en condiciones subjetivas que las autolimitan para acceder a la justicia en defensa de sus derechos.

Inclusión: Es el reconocimiento y aseguramiento de las condiciones para que cada persona participe en las actividades.

Violencia basada en el género (VbG): Forma grave de discriminación por razón de género, fundada en la desigualdad de roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres (patrones socioculturales e históricos), como resultado de una cultura patriarcal (relaciones de poder).

Se expresa mediante una acción u omisión que perturba la integridad física, moral, psicológica o emocional de una persona, de manera sistemática o única en el tiempo.

Con frecuencia, existe un vínculo previo entre el o la victimaria y la víctima (puede ser amoroso, de trabajo, familiar, entre otros). Siempre es intencional y culturalmente aprendida.

De acuerdo con el Artículo 4 de la Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familiar, la violencia de género es la forma extrema de la discriminación por motivos de género y representa una problemática



compleja y estructural, cuya existencia se funda en la desigualdad jerárquica que existe entre hombres y mujeres.

Se dirige principalmente a las mujeres y contra cualquier persona que pretenda confrontar el sistema de género heteronormativo, con el fin de encauzarla y someterla a este, como a las personas por razón de su orientación sexual e identidad de género.

Afecta, además, a niñas, niños y adolescentes que viven en hogares donde existe violencia de género en el espacio familiar o en otros entornos como el escolar y comunitario donde pueden ser víctimas de violencia por motivos de género.

La violencia de género constituye una violación de los derechos humanos, es el resultado de la conexión entre los ejes de opresión a la clase social, edad, color de la piel, ocupación, sexualidad, el territorio y las situaciones de discapacidad, los cuales se superponen, interceptan y coexisten simultáneamente.

Víctima: Persona o conjunto de personas que sufre los efectos de la discriminación o la violencia basada en el género, en el orden físico, psicológico, emocional, económico, social, político, entre otros.

Existen **víctimas directas**, que son las que reciben inmediatamente la acción u omisión y sus efectos; y **víctimas indirectas o colaterales**, que son los familiares, allegados, amigos, compañeros de trabajo o personas dependientes de las víctimas directas.

Victimario: Causante de actos de discriminación o violencia basada en el género.

Orientación sexual: Capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, y establecer relaciones íntimas y sexuales con otras personas, sean de diferente sexo (heterosexual), del mismo sexo (homosexual) o de ambos sexos (bisexual). Es una característica personal, independiente de la identidad y de la expresión de género. Por lo tanto, la identidad de género no permite hacer inferencias respecto a la orientación sexual de la persona.

Identidad de género: Autopercepción de una persona de ser hombre, mujer, o alguna alternativa de género o combinación de géneros; puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer y determina la forma en que las personas experimentan su género y contribuye al sentido de identidad, singularidad y pertenencia. Aunque no es inmutable a lo largo de la vida, no es una elección, ni puede cambiarse, ni aprenderse, ni imitarse.

Intersexual/Intersexo: Persona con variantes anatómicas que no permiten asignar el sexo, al quedar fuera del binarismo masculino/femenino. Es usado para una variedad de situaciones en las que una persona nace con una anatomía sexual no ajustada a lo tradicionalmente considerado como «masculino» o «femenino». Es una variación que ocurre en el proceso de formación intrauterina en los seres humanos y se expresa de maneras distintas. Aunque se les clasifica dentro del heterogéneo grupo de trastornos del desarrollo sexual, las variantes genitales externas e internas, de los cromosomas y



de los marcadores moleculares genéticos no siempre generan afectaciones a la salud ni son trastornos *per se*. Las personas intersexo pueden ser cisgénero o transgénero. En el último caso, pueden requerir atención de salud para la transición de género.

LGBTIQ+: Grupo de personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, identificadas como sexo-diversas, es decir, lesbianas (L), gays (G), bisexuales (B), trans (T), intersexuales (I), queers (Q).

Expresión de género: maneras en que una persona comunica, en la cotidianidad, su identidad de género. Incluye el atuendo, los estilos de cabello, el uso de cosméticos, los gestos, modos de hablar y patrones de comportamiento en la interacción con los demás.

Persona trans/transgénero: término ampliamente utilizado para referirse a personas cuya identidad o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con el sexo asignado al nacer.

Lenguaje inclusivo: La Real Academia de la Lengua Española (RAE) reconoce dos acepciones de lenguaje inclusivo, a saber:

1. Aquel en el que las referencias expresas a las mujeres se llevan a cabo únicamente a través de palabras de género femenino, como sucede en los grupos nominales coordinados con sustantivos de uno y otro género. Desde este punto de vista, sería inclusiva la expresión los españoles y las españolas, y no lo sería, en cambio, la expresión los españoles, aun cuando el contexto dejara suficientemente claro que abarca también la referencia a las mujeres españolas. También se considera «inclusiva», en esta misma interpretación del término, la estrategia de emplear sustantivos colectivos de persona, sean femeninos (la población española) o masculinos (el pueblo español), así como la de usar términos nominales que abarquen en su designación a los dos sexos (como en toda persona española, en lugar de todo español).

2. En la segunda interpretación, la expresión lenguaje inclusivo se aplica también a los términos en masculino que incluyen claramente en su referencia a hombres y mujeres cuando el contexto deja suficientemente claro que ello es así, de acuerdo con la conciencia lingüística de los hispanohablantes y con la estructura gramatical y léxica de las lenguas románicas. Es lo que sucede, por ejemplo, en expresiones como «el nivel de vida de los españoles» o «todos los españoles son iguales ante la ley».

El sexismo y la discriminación por medio del lenguaje constituyen, en consecuencia, de acuerdo con la RAE, usos inadecuados del Español, pues lo determinante no es la estructura léxica, sino la ideología y posición detrás del discurso, que determina su contenido.

Desde la perspectiva de género, en cambio, el lenguaje no es neutro, toda vez que responde a patrones culturales y estereotipos de género enraizados socialmente, de ahí que convenga el recurso lingüístico a expresiones inclusivas, por igual, de lo masculino y lo femenino, para decodificar las asimetrías de poder existentes en este espacio.



Atención: Cuidado y diligencia en el tratamiento a las víctimas y las situaciones de discriminación o violencia de género, orientación, coordinación, acompañamiento en los procesos, sensibilidad y preparación de quienes los realizan desde la perspectiva de género, a fin de que no se convierta en un factor de revictimización.

Prevención: Conjunto de acciones o medidas profilácticas y educativas que se desarrollan en el ámbito judicial, dirigidas a la detección temprana de patrones culturales y formas de actuación susceptibles de causar discriminación o violencia basada en el género, su modificación y la evitación de tales manifestaciones.

Tratamiento: Aplicación de los procedimientos, protocolos y guías de actuación para la atención de los actos de discriminación y violencia basados en el género y su solución, con la especialización requerida.

Reparación/habilitación: Comprende la restauración del derecho afectado por el acto de discriminación o violencia y la indemnización, en su caso, la evitación de situaciones revictimizantes, la participación de la víctima en el proceso y, de ser posible, en la construcción de la solución, la asistencia o tratamiento psicológico, el apoyo emocional.

Deconstruir: En sentido etimológico consiste en deshacer para analizar los elementos. Desde la perspectiva filosófica, se refiere a desmontar una cultura o concepción determinada, a partir del análisis de sus ambigüedades, contradicciones, fallas y debilidades, para darle una nueva significación. En materia de género, implica abandonar los estereotipos y prácticas sexistas de lo femenino y lo masculino, para arribar a una visión inclusiva.

III. OBJETIVOS Y ALCANCE

OBJETIVO GENERAL

Incorporar la perspectiva de género en la actuación de los órganos judiciales, para lograr la identificación oportuna de situaciones de discriminación y violencia basadas en el género, ofrecerles una atención y respuesta adecuadas, mediante procedimientos transparentes, integrales, especializados, que aseguren, siempre que sea posible, la restitución de los derechos afectados, y el tratamiento a las víctimas y los victimarios, tanto en el ámbito interno de la institución como en el juzgamiento de los asuntos, para garantizar, en ambos casos, el acceso a la justicia, el debido proceso y la tutela judicial efectiva de los derechos e intereses en conflicto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incorporar progresivamente el enfoque de género en las actuaciones y resoluciones de los tribunales de justicia, en todos los procesos a su cargo.
2. Formar y capacitar continuamente a los magistrados, jueces y directivos del ST desde una perspectiva de género y proporcionarles herramientas que les permitan identificar expresiones de discriminación directa e indirecta.



3. Desarrollar, en los asuntos judiciales relativos a la discriminación y violencia basada en el género, el empleo de la conciliación y la derivación a los métodos alternos, siempre que sea posible, en atención a las características del conflicto.
4. Ofrecer un tratamiento ágil y diligente a los asuntos relacionados con la discriminación y la violencia basada en el género.
5. Atender y dar seguimiento a los asuntos judiciales relativos a la discriminación y violencia de género, cualquiera que sea el ámbito en el que se hayan generado.
6. Diseñar guías de actuación para la atención especializada de las víctimas de discriminación o violencia basada en el género y sus victimarios.
7. Establecer los mecanismos de coordinación, ejecución y control que se requieran para la atención a los asuntos de discriminación o violencia basada en el género, con la participación de las instituciones y especialistas pertinentes, bajo un enfoque sistémico, multidisciplinario e intersectorial.
8. Incorporar, a la argumentación de las resoluciones judiciales, los tratados internacionales en vigor para la República de Cuba, que establezcan obligaciones en materia de género, proscripción a la discriminación y la violencia por esta causa, derechos humanos, en especial, de las mujeres y las niñas, prohibición de la trata de personas u otros actos lesivos a la dignidad humana, entre otros.
9. Realizar estudios sobre el lenguaje inclusivo, capacitar sobre esta materia a los magistrados, jueces y directivos judiciales, e incorporarla en la actuación judicial.
10. Establecer un sistema permanente de monitoreo y control a los procesos judiciales relativos a la discriminación y la violencia basada en el género, y a las manifestaciones de estos comportamientos que se generen hacia lo interno de los tribunales, que permita contar con información oportuna y fidedigna para la toma de decisiones.
11. Ofrecer una atención diferenciada a las víctimas de actos de discriminación o violencia basada en el género, en especial, las relacionadas con formas graves de tales manifestaciones.
12. Identificar los riesgos internos y externos que permitan la prevención de manifestaciones de discriminación y violencia en los tribunales.
13. Eliminar la discriminación y la violencia por estereotipos de género en el funcionamiento interno de los tribunales de justicia.
14. Establecer los mecanismos que permitan la identificación de situaciones de discriminación o violencia basada en el género en el funcionamiento interno de los tribunales y la adopción de las medidas procedentes para su erradicación, incluida la imposición de sanciones disciplinarias y la presentación de denuncia por los delitos que pudieran integrarse.



15. Intensificar las acciones de comunicación dirigidas a la prevención de las manifestaciones de discriminación y violencia basada en el género en el funcionamiento interno de los tribunales, y a poner en conocimiento de las presuntas víctimas de actos de esta naturaleza los recursos legales a su alcance.

16. Promover el desarrollo de las investigaciones en materia de género en la impartición de justicia y la aplicación de sus resultados.

ALCANCE

El presente protocolo aplica al servicio de impartir justicia que se presta por el TSP y los demás tribunales instituidos, en todos sus ámbitos de actuación, que incluyen los procesos judiciales constitucionales, penales, civiles, familiares, administrativos, mercantiles, del trabajo y de la seguridad social. El examen de casos con enfoque de género resulta particularmente relevante en los momentos procesales siguientes:

- El examen inicial de las actuaciones, que abarca el análisis de las peticiones previas al proceso, la revisión de la demanda y la contestación, las conclusiones acusatorias del fiscal y las conclusiones de la defensa, el recurso y la oposición a este, los documentos acompañados a los anteriores, los antecedentes del asunto, siempre que existan, lo que permite comprender el contexto del conflicto e identificar categorías sospechosas y estereotipos de género asociados a ellas.

- La comunicación procesal que viabilice a los juzgadores, durante todo el proceso, pero, especialmente, en las audiencias, poner en práctica los ajustes razonables que garanticen el ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.

- La práctica de las pruebas, incluidas las declaraciones de víctimas y agresores, y la escucha de las personas menores de edad, en su caso, que aportan una percepción inmediata acerca del nivel del conflicto, sus causas y consecuencias directas e indirectas, a partir de cómo se percibe a sí misma la víctima y cómo la perciben los demás partícipes, incluido el agresor.

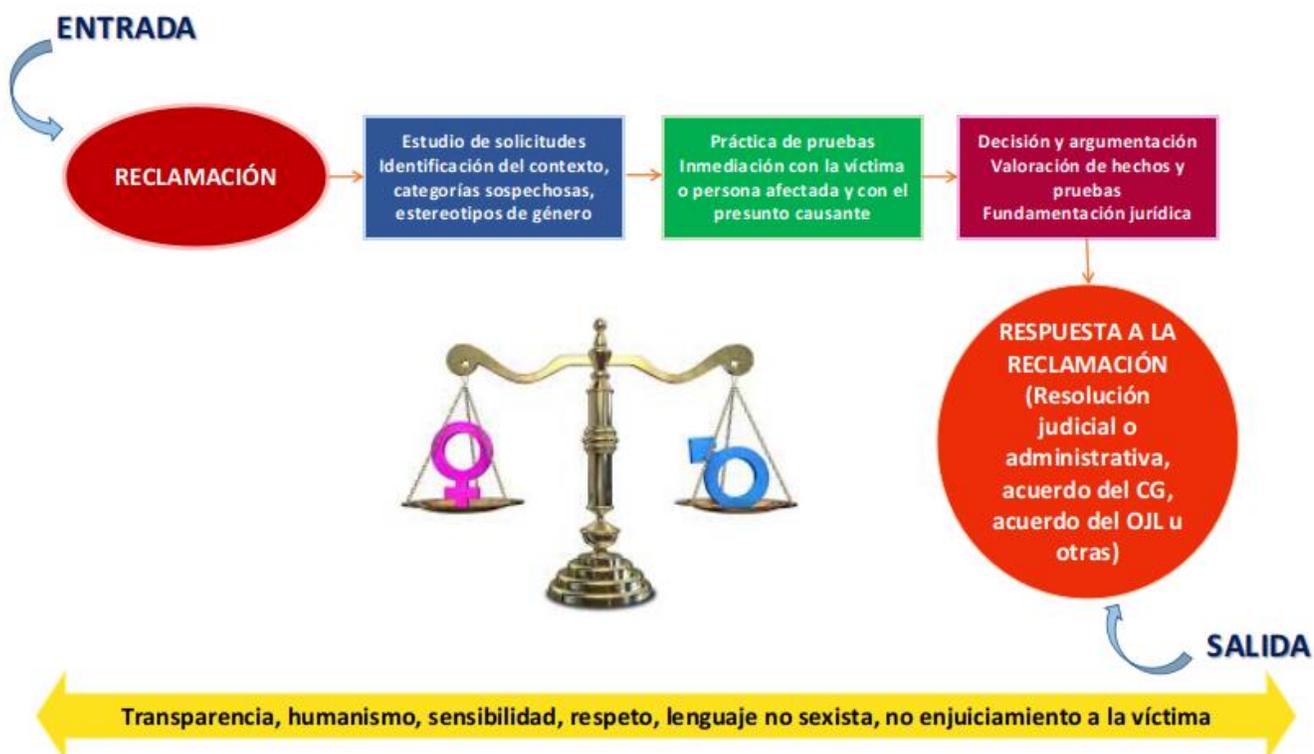
- La valoración de los hechos y de las pruebas, que permite ponderar el conjunto de circunstancias presentes en el caso, fundamentar los estereotipos advertidos, en su caso, y sus efectos.

- La argumentación de la decisión, que pasa por la evaluación anterior, pero incorpora el juicio de compatibilidad entre los hechos y el ordenamiento jurídico, en particular, la Constitución y los tratados internacionales, así como la justificación de las medidas de protección que proceda disponer.

Asimismo, este protocolo rige el funcionamiento interno de los órganos judiciales.

Ambos ámbitos de actuación pueden resumirse en el diagrama de flujo siguiente:





IV. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Especialización: Derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo con las necesidades y circunstancias específicas de las víctimas y, de manera especial, aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.

Integralidad e intersectorialidad: Se refiere a la coordinación y articulación entre los tribunales y las instituciones, entidades u organizaciones pertinentes para lograr la atención y tratamiento adecuado a la situación de discriminación o violencia basada en el género.

Laicidad: Ninguna costumbre, tradición ni consideración religiosa justifica la discriminación o la violencia basada en el género.

Prioridad: Los asuntos relativos a la discriminación y la violencia basada en el género requieren una tramitación urgente y prioritaria, en respeto al derecho a una vida digna, libre de violencia.

Confidencialidad: Toda la información administrativa o judicial relacionada con los asuntos de discriminación o violencia basada en el género protege la privacidad y la identidad de las personas víctimas y sus victimarios, quedando reservada a los niveles de autorización que se definan, cuando se requiera su captación, en atención al sistema de seguimiento y control establecido. Las audiencias se celebran en privado.



No discriminación: Se debe tener en cuenta la diversidad existente entre los grupos que requieren atención por motivos relacionados con la discriminación y la violencia basada en el género. El acceso a los procesos judiciales y otros procedimientos, y la atención a las víctimas, evitará discriminarlas por razón de su color de piel, sexo, edad, religión, orientación sexual, identidad de género, ideologías, origen, nacionalidad, posición económica, condición social o migratoria, o cualquier otro factor.

Protección: Se considera primordial la protección de la vida, la integridad física, psicológica y moral, la libertad y la seguridad de las personas que enfrentan discriminación y violencia basada en el género, y de sus familiares, convivientes, allegados u otras víctimas indirectas.

No revictimización: Los magistrados, jueces, especialistas actuantes y personal auxiliar evitan toda acción u omisión que lesione el estado físico, emocional y psíquico de la persona que enfrenta la discriminación o la violencia basada en el género.

Acceso a la información: Las personas que enfrentan discriminación o violencia basada en el género tienen derecho a ser informadas de su situación en el ámbito administrativo y judicial, de las coordinaciones que se realicen con otras instituciones y de cuantas decisiones se adopten en el procedimiento a que estén sujetas.

Información estadística de calidad: El TSP diseña e implementa el sistema de información que le permita captar oportunamente los asuntos sobre discriminación o violencia basada en el género, con reglas de protección a la identidad e integridad de las personas víctimas y, a la vez, un sistema de monitoreo y control, capaz de identificar desviaciones en el cumplimiento del presente protocolo y de las demás disposiciones que se dicten a su amparo, para adoptar las medidas que permitan su corrección.

V. ENFOQUES DE TRABAJO

Enfoque de derechos: Reconocimiento de que todas las personas tienen iguales derechos como seres humanos y que deben ser respetadas siempre en condiciones de igualdad y no discriminación. Adaptación de las actuaciones y resoluciones judiciales a las necesidades de las personas usuarias, en especial las víctimas de actos de discriminación o de violencia basada en el género, u otras en situación de vulnerabilidad.

Enfoque de derechos humanos: Reconocimiento del derecho a la dignidad, como sustento de todos los demás derechos, lo que permite justificar que las agresiones contra el derecho a una vida plena e íntegra, libre de violencia, a la inclusión, al respeto de las opciones y elecciones de cada cual, también son agresiones a la dignidad humana, a partir del carácter universal, interdependiente e indivisible de los derechos humanos; asimismo, supone la progresividad y no regresividad de lo logrado en materia de perspectiva de género, la incorporación del principio de favorabilidad de la persona víctima en la interpretación y aplicación de las disposiciones normativas, entre otras reglas hermenéuticas que aporta la teoría de los derechos humanos.



Enfoque de género: La discriminación y la violencia contra las personas, por razón del género y, en especial, contra la mujer u otras personas con identidades no hegemónicas son inadmisibles. Los tribunales tienen la capacidad de identificar, en sus actuaciones y resoluciones, las causas específicas que las provocan y de adaptar el contexto, de conformidad con la ley, a las necesidades de protección de las personas implicadas.

Enfoque de igualdad sustantiva o real: Mujeres y hombres tienen igual valor humano aún por encima de las diferencias y diversidad que puedan originarse en determinadas características, pero siempre que se requiera se deben introducir ajustes razonables para equilibrar las inequidades originarias y evitar que estas puedan limitar sus posibilidades de defensa, ocasionarles un perjuicio o agravar la situación en que se encuentran.

Enfoque de curso de vida: La vida es un proceso continuo y las respuestas, en cada caso, han de depender del momento de la vida y el contexto social de la persona víctima.

Flexibilidad: Capacidad de adaptar la actuación judicial a los requerimientos del contexto, situación o personas.

Víctimas como protagonistas de los procesos: Todas las actuaciones y decisiones judiciales colocan a la víctima como principal protagonista, les ofrecen información oportuna y comprensible, y respetan su derecho a decidir. Los tribunales brindan una atención especializada desde la perspectiva de género y evitan la revictimización. En todos los procesos, cualquiera que sea su fase, se respeta la dignidad e integridad física, psíquica y moral de las víctimas, las que no son sometidas a ningún proceder que implique humillación, coacción o cuestionamiento de sus actitudes, opciones de vida o decisiones.

Interés superior de niñas, niños y adolescentes: Las actuaciones y resoluciones judiciales que involucren a niñas, niños y adolescentes se fundan en lo más conveniente a los intereses de estos.

Beneficencia y no malediscencia: Las actuaciones y resoluciones judiciales procuran la solución más conveniente a los intereses de las personas en situación de vulnerabilidad, incluidas las víctimas de actos de discriminación o violencia basada en el género o, cuando menos, el no agravamiento de la situación en que se encuentran, a partir de la ponderación entre riesgo y beneficio.

Integralidad y transversalidad: Los enfoques de género transversalizan todos los procesos judiciales, cualquiera que sea la materia a la que correspondan (constitucional, penal, civil, familiar, administrativa, mercantil, del trabajo y de la seguridad social) y los procedimientos internos de trabajo de los tribunales, en cada una de las fases por las que atraviesan.

VI. PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES



Compromiso institucional: El presente protocolo expresa el compromiso del TSP con la igualdad efectiva entre las personas y la incorporación de la perspectiva de género a la impartición de justicia, mediante la aplicación de los tratados internacionales de los que Cuba es parte en esta materia, la Constitución de la República y las disposiciones normativas, con apego a los principios y objetivos que se persiguen en la Estrategia de género y en este propio instrumento.

Integridad: La actuación de los tribunales se apega a los valores, reglas y principios éticos rectores de la función judicial.

Humanismo y sensibilidad: Magistrados, jueces y auxiliares demuestran sensibilidad en la tramitación y solución de los asuntos relativos a la discriminación y la violencia basada en el género, capacidad de comunicación y empatía hacia las personas víctimas u otras en situación de vulnerabilidad, y adoptan las medidas o ajustes apropiados a su condición, a fin de evitar la victimización secundaria en todas las etapas procesales.

VII. PLAN DE ACCIONES

El plan de acciones se proyecta sobre la actividad administrativa interna de los tribunales de justicia, en sentido transversal a los procesos de planificación y organización, dirección y gestión del servicio judicial (Sección A), y en la impartición de justicia, por medio de las guías y protocolos de actuación, que permitan promover y consolidar buenas prácticas para la identificación de los sesgos de discriminación y violencia que puedan manifestarse en todos los procesos judiciales, cualquiera que sea su materia o la instancia en que se encuentren, en cada una de las fases procesales, con independencia del objeto concreto del conflicto, proteger a las víctimas de discriminación o violencia basada en el género, incorporar un lenguaje inclusivo en la comunicación procesal, evitar la revictimización, educar y promover el diálogo y la paz sociales, desde posturas conciliadoras y de justicia restaurativa (Sección B).

En ambos espacios las medidas se articulan desde cinco campos de acción diferenciados: el componente técnico, el componente de comunicación, el componente de capacitación, el componente de investigación y el componente de información y control, los que se interrelacionan e integran para dar cumplimiento a los ejes definidos en la Estrategia, y los objetivos general y específicos planteados en este protocolo, tal como se indica a continuación.



PLAN DE ACCIÓN

Sección A: Actividad administrativa interna de los tribunales de justicia

COMPONENTE TÉCNICO

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1	1 y 13	Constituir los comités de género de los tribunales provinciales populares (TPP) y garantizar su funcionamiento sistemático.	Presidente TPP	CG-TPP	Abril-junio 2022
1 y 2	12, 13 y 14	Reevaluar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo y los relacionados con los planes de prevención, desde la perspectiva de género, para identificar, eliminar o minimizar aquellas situaciones susceptibles de causar, en el personal judicial, hechos de discriminación o violencia basada en el género, o enfermedades de diversa naturaleza.	Jefa del Departamento de Fuerza de Trabajo	Presidentes de salas, directivos principales de las dependencias de apoyo y trabajadores.	Junio 2022 y, en lo adelante, según el plan de prevención de riesgos de seguridad y salud.



1 y 2	12, 13 y 14	Actualizar los planes de medidas respectivos en correspondencia con los riesgos identificados.	Jefa del Departamento de Fuerza de Trabajo.	Presidentes de salas, directivos principales de las dependencias de apoyo y trabajadores.	Junio 2022 y, en lo adelante, según el plan de prevención de riesgos de seguridad y salud.
1 y 2	12, 13 y 14	Monitorear, periódicamente, el ambiente de trabajo, mediante instrumentos de medición con perspectiva de género y adoptar o proponer, según corresponda, las medidas necesarias para dar tratamiento a las situaciones que se presenten en ese ámbito.	Jefa del Departamento de Fuerza de Trabajo y directora de Comunicación Institucional.	Presidentes de salas, directivos principales de las dependencias de apoyo y trabajadores.	Semestral, según plan.
1, 2 y 3	1 y 13	Actualizar los perfiles de competencia de todos los cargos del ST, a fin de que incluyan la preparación en materia de género.	Jefa del Departamento de Fuerza de Trabajo.	Especialista de recursos humanos designado al efecto.	Junio-septiembre 2022.
1, 2 y 3	1 y 13	Elaborar e implementar la guía interna para la atención y el tratamiento al personal judicial que resulte víctima de hechos de discriminación o violencia basada en el género, siempre que estos tengan lugar en ocasión de la labor que realiza, o en el ámbito social y familiar, pero con impacto en el ejercicio de sus funciones y atribuciones.	Jefa del Departamento de Fuerza de Trabajo.	Especialista de recursos humanos designado al efecto.	Abril-julio 2022.



1	1 y 13	Identificar los recursos financieros y materiales que se requieran para asegurar el cumplimiento de la Estrategia de género del ST y del presente Protocolo, demandarlos al organismo facultado y gestionar su transferencia o adquisición, en su caso.	Director de Economía Y Planificación.	Especialistas designados.	Abril-septiembre 2022.
1	1 y 13	Establecer los convenios o protocolos necesarios para garantizar la atención psicológica a las víctimas de actos de discriminación o violencia en el trabajo en el ST o de quienes los causan.	Vicepresidenta TSP.	Directora de Cuadros y jefa del Departamento de Fuerza de Trabajo.	Abril-septiembre 2022.
1	1 y 13	Revisar y actualizar las normas y procedimientos internos a fin de incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de apoyo a la actividad judicial.	Vicepresidenta TSP.	Presidentes de salas, directivos principales de las dependencias de apoyo y trabajadores designados.	Abril-diciembre 2022.
1 y 5	1 y 13	Establecer un plan de medidas que permita ofrecer una atención especial a las mujeres dentro del ST, incluidas aquellas que potencien su desarrollo personal, mediante la adopción de acciones compensatorias de sus responsabilidades laborales y familiares.	Vicepresidenta TSP.	Presidentes de salas, directivos principales de las dependencias de apoyo y trabajadores designados.	Abril-septiembre 2022.



1	1 y 13	Elaborar un compendio de los instrumentos adoptados por el TSP en materia de género y ponerlo a disposición de magistrados, jueces, directivos judiciales, responsables de las actividades de apoyo, el personal auxiliar de los tribunales y la Escuela de Formación Judicial (EFJ).	Jefa de la Unidad de Desarrollo e Innovación.	Presidentes de salas y secretario judicial TSP.	Julio-octubre 2022.
1	1 y 13	Actualizar sistemáticamente el compendio de instrumentos en materia de género.	Jefa de la Unidad de Desarrollo e Innovación.	Presidentes de salas y secretario judicial TSP.	Semestral, según plan.
1, 4 y 5	1 y 13	Diagnosticar la incidencia de las cuestiones de género en la actividad de cuadros y reservas de la institución, proponer las medidas necesarias para garantizar la implementación del Protocolo en ese ámbito y, una vez aprobadas, evaluar sistemáticamente su resultado	Directora de Cuadros.	Especialistas de Cuadros, designados al efecto.	Abril-septiembre 2022.
1	1 y 13	Actualizar el plan anual de actividades del TSP y los TPP para incorporar las tareas dirigidas a la implementación de la Estrategia y el Protocolo.	Director DOPI	Especialistas de planificación.	Abril 2022.



COMPONENTE DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1 y 3	1, 9 y 13	Redactar y poner a disposición de directivos judiciales, responsables de las actividades de apoyo y personal de contacto de los tribunales, una guía de lenguaje inclusivo y de buenas prácticas en materia de género, para su progresiva incorporación a la comunicación institucional.	Directora de Comunicación Institucional	Especialistas de Comunicación, designados al efecto.	Abril-septiembre 2022.
3	1 y 13	Actualizar la Estrategia de comunicación institucional y el plan de acción respectivo, desde la perspectiva de género.	Directora de Comunicación Institucional	Especialistas de Comunicación, designados al efecto.	Abril-septiembre 2022.
3	1 y 13	Diseñar un plan de acciones de comunicación institucional para el público interno, dirigido a fomentar una cultura organizacional que incorpore la perspectiva de género.	Directora de Comunicación Institucional	Especialistas de Comunicación, designados al efecto.	Junio 2022.



3	1 y 13	Diseñar un plan de acciones de comunicación para el público externo que dé a conocer la Estrategia de género del TSP, el presente Protocolo y los modos de actuación judicial en materia de género, para facilitar el acceso a la justicia, la atención y el tratamiento hacia las víctimas, y promover la cultura social sobre esta materia.	Directora de Comunicación Institucional.	Especialistas de Comunicación, designados al efecto.	Junio 2022.
3	1 y 13	Dar seguimiento al cumplimiento del plan de acciones de comunicación para los públicos interno y externo, evaluar sus resultados y proponer las mejoras que se requieran.	Directora de Comunicación Institucional.	Especialistas de Comunicación, designados al efecto.	Semestral, según plan.



COMPONENTE DE INVESTIGACIÓN

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1 y 2	1, 13 y 16	Identificar, dentro de la línea de investigación relativa a la perspectiva de género, las situaciones problemáticas que se presentan en el funcionamiento de los tribunales de justicia que requieren de soluciones por medio de la investigación científica.	Directora Unidad de Desarrollo e Innovación.	Especialistas designados al efecto.	Octubre 2022.
1 y 2	1, 13 y 16	Programar la realización de investigaciones científicas en materia de género, aplicadas a la solución de los problemas identificados en la organización, darles seguimiento y promover la socialización e introducción de sus resultados.	Directora Unidad de Desarrollo e Innovación.	Especialistas designados al efecto.	Octubre 2022.
1 y 2	1, 13 y 16	Identificar en la ciencia preconstituida sobre género, en el ámbito comparado, posibles soluciones a aplicar a los problemas de esta naturaleza presentes en la organización, y proponerlas en la forma y por la vía pertinente al órgano facultado para aprobar su introducción.	Directora Unidad de Desarrollo e Innovación.	Especialistas designados al efecto.	Abril-septiembre 2022.



COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1	2	Diseñar e implementar un plan nacional de acciones de capacitación en materia de género, dirigido a los directivos judiciales y responsables de las actividades de apoyo al servicio de la justicia, que potencie la incorporación de la perspectiva de género en la dirección y gestión del servicio judicial.	Director EFJ	Equipo docente EFJ, magistrados y jueces implicados.	Junio 2022.
1	2	Capacitar sistemáticamente a los integrantes de los grupos de género del TSP y los TPP.	Director EFJ	Magistrados y jueces implicados.	Según el plan aprobado.
1	2	Diseñar e implementar cursos de habilitación sobre perspectiva de género aplicada al servicio judicial para quienes ingresen al ST.	Director EFJ	Jueces de nuevo ingreso.	Según planificación docente.
1	2	Diseñar e impartir progresivamente acciones de capacitación sobre la perspectiva de género aplicada al servicio judicial para todos los integrantes del ST.	Director EFJ	Magistrados y jueces seleccionados.	Según planificación docente.



1	2	Preparar carpetas con material de estudio para las acciones de capacitación que se diseñen, de acuerdo con las necesidades e intereses de sus destinatarios.	Director EFJ	Profesores seleccionados.	Según planificación docente.
1	2	Formar al personal docente de la EFJ en temas de género para su incorporación en la actividad docente-metodológica que lleva a cabo ese centro.	Director EFJ	Profesores EFJ.	Abril-julio 2022.

COMPONENTE DE INFORMACIÓN Y CONTROL

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1 y 6	10 y 14	Reconsiderar el sistema estadístico de las actividades de apoyo al servicio judicial al objeto de identificar la necesidad de incorporar o modificar, desde la perspectiva de género, los datos a captar y realizar las propuestas pertinentes.	Director DOPI.	Especialistas designados.	Abril-junio 2022, en lo adelante, según las necesidades, de acuerdo con el resultado del monitoreo.
1 y 6	10 y 14	Establecer los indicadores que permitan evaluar oportuna y sistemáticamente el comportamiento de las medidas dispuestas en el presente Protocolo.	Director DOPI.	Especialistas designados.	Abril-junio 2022.



1 y 6	10 y 14	Consultar el proyecto de actualización del SIEC-TSP con la ONEI.	Vicepresidenta TSP.	Director DOPI.	Julio 2022.
1 y 6	10 y 14	Aprobar la actualización del SIEC-TSP.	CG-TSP	Miembros CG-TSP y director DOPI.	Septiembre 2022.
1 y 6	10 y 14	Captar la información estadística sobre género con la periodicidad definida en el SIEC-TSP.	Director DOPI.	Especialistas designados.	Según lo dispuesto en el SIEC-TSP.
1 y 6	10 y 14	Monitorear, mediante la evaluación de la información cuantitativa recopilada y el seguimiento a la aplicación de las guías aprobadas, la incorporación de la perspectiva de género en el ST.	Observatorio de género	Especialistas designados.	Semestral
1 y 6	10 y 14	Establecer la guía de observación que permita monitorear la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y las actividades de apoyo al servicio judicial.	Director Supervisión y Atención la Población.	Especialistas designados.	Abril-diciembre 2022.
1 y 6	10 y 14	Aplicar la guía de observación en las supervisiones y monitorear su impacto en el servicio de justicia.	Director Supervisión y Atención la Población.	Especialistas designados.	Permanente, según plan de supervisión.
1 y 6	10 y 14	Incorporar la guía de observación al sistema de control de las actividades de apoyo, en lo atinente.	Director Supervisión y Atención la Población.	Jefes dependencias de apoyo TSP y TPP.	Permanente, según plan de prevención.



Sección B: Impartición de justicia

COMPONENTE TÉCNICO

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1 y 2	1, 3-11	Iniciar la creación de las secciones especializadas en materia de género, que atiendan los asuntos familiares y los relativos a otras materias (penal, civil, del trabajo) en las que se identifiquen hechos de discriminación o violencia basada en el género, en el escenario social, familiar o laboral.	CG-TSP (presidente).	Miembros del CG-TSP.	Enero-junio 2023.
1 y 2	1, 3-11.	Dar seguimiento el comportamiento de los asuntos en las secciones de género y proponer las medidas que se requieran para el perfeccionamiento de la actividad judicial en estas.	Presidentes de sección.	Jueces y secretarios judiciales de sección.	Una vez constituidas.
1 y 2	1, 3-11	Extender progresivamente, en atención a las necesidades del servicio judicial y las posibilidades existentes, la creación de las secciones de género.	CG-TSP (presidente).	Miembros del CG-TSP.	A partir de julio de 2023, según las necesidades del servicio judicial.



1 y 2	1, 3-11	Incorporar la atención a la incorporación de la perspectiva de género en la impartición de justicia al plan de temas del CG-TSP.	Secretario judicial TSP y TPP.	Especialista de planificación.	A partir de abril de 2022, con frecuencia semestral.
1 y 2	1, 6 y 7	Concebir , aprobar e implementar la guía de actuación en materia de género, que contemple, entre otras necesidades:	Directora Unidad de Desarrollo e Innovación.	Presidentes de salas TSP y magistrados seleccionados.	Abril-diciembre 2022.
		a) La atención y tratamiento a los niños y adolescentes víctimas de discriminación o de violencia con enfoque transversal e interseccional, en el que se contemplen las medidas apropiadas de acuerdo con los ámbitos de la intervención judicial: materias constitucional, penal, civil, del trabajo, entre otras.			
		b) La atención y tratamiento a las víctimas de actos de discriminación y violencia de género, con enfoque transversal e interseccional, en el que se contemplen las medidas apropiadas de acuerdo con los ámbitos de la intervención judicial (materias constitucional, penal, civil, del trabajo, entre otras).			
		c) La atención y tratamiento a otros segmentos poblacionales especialmente vulnerables a la discriminación y la violencia basada en el género.			
		d) Cómo juzgar con perspectiva de género.			



1 y 2	1 y 7	Establecer los protocolos o convenios de colaboración que se requieran con otras organizaciones, instituciones o entidades para la atención y tratamiento a las víctimas de actos de discriminación o violencia basada en el género y sus agresores.	Presidentes TSP y TPP.	Directora Unidad de Desarrollo e Innovación.	Abril-diciembre 2022.
1, 2 y 3	1, 9 y 13	Redactar y poner a disposición de los magistrados, jueces, directivos judiciales y personal auxiliar de los tribunales una guía de lenguaje inclusivo y de buenas prácticas en materia de género, para su progresiva incorporación a la comunicación institucional y procesal.	Directora Comunicación Institucional.	Especialistas de Comunicación, designados al efecto.	Abril-septiembre 2022.
1, 2 y 6	1, 3-11	Establecer sistemas de trabajo que permitan ofrecer un seguimiento diferenciado a los asuntos relacionados con la discriminación o la violencia basada en el género, a fin de que puedan contar con una tramitación expedita, la adopción de las medidas de protección que se requieran y la reparación oportuna de las víctimas.	Presidentes de salas y secciones.	Magistrados, jueces y secretarios judiciales de salas y secciones.	Permanente, según plan de prevención de cada sala o sección.



COMPONENTE DE COMUNICACIÓN PROCESAL

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1 y 3	1, 3-11, 15	Incorporar la perspectiva de género, incluido el uso del lenguaje inclusivo, en los actos de comunicación procesal.	Presidentes de salas y secciones.	Magistrados, jueces y secretarios judiciales de salas y secciones.	Permanente.
1 y 3	1, 3-11, 15	Actualizar la Instrucción No. 205, de 16 de marzo de 2011, y el Acuerdo Circular No. 163, ambos del CG-TSP, en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los procesos judiciales.	Vicepresidenta TSP.	Presidentes de salas TSP y magistrados seleccionados.	Enero 2023.
1 y 3	1, 3-11, 1	Verificar el empleo del lenguaje inclusivo y de la perspectiva de género en las evaluaciones de los recursos y procesos de revisión, y en las supervisiones.	Presidentes de salas del TSP y TPP, director de Supervisión y Atención a la Población.	Magistrado y jueces ponentes de los recursos y procesos de revisión, integrantes del equipo de supervisión.	Permanente, a partir de enero de 2023, según plan de supervisión.



COMPONENTE DE INVESTIGACIÓN

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1 y 2	1 y 16	Identificar situaciones problemáticas asociadas a la perspectiva de género en la impartición de justicia, promover la realización de investigaciones en ese ámbito, así como la socialización e introducción de sus resultados en la práctica judicial.	Directora Unidad de Desarrollo e Innovación.	Presidentes de salas TSP y TPP, presidentes de TMP y sus secciones, magistrados y jueces.	Octubre 2022.
1 y 2	1 y 16	Identificar resultados de investigación de otras instituciones y organizaciones de posible aplicación, en materia de género, al servicio de justicia, y promover su introducción en la práctica judicial	Directora Unidad de Desarrollo e Innovación.	Especialistas designados al efecto.	Abril-septiembre 2022.



COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1	2	Diseñar un plan nacional de capacitación dirigido a magistrados y jueces, que, de manera progresiva, estratificada, integral y transversal, permita conformar una cultura organizacional de respeto a la diversidad desde la perspectiva de género, manifiesta en la prestación del servicio judicial en todas sus dimensiones.	Director EFJ	Equipo docente EFJ, magistrados y jueces implicados.	Junio 2022.
1	2	Gestionar la incorporación de los magistrados y jueces a acciones de preparación concretas en materia de género.	Director EFJ	Presidentes de salas, tribunales y secciones.	Según plan de capacitación.
1	2	Incorporar los temas de género a todas las acciones formativas que se lleven a cabo por la EFJ, incluidas las dirigidas a los directivos.	Director EFJ	Equipo docente EFJ.	Según plan de capacitación.
1	2	Incorporar los temas de género a los concursos de oposición.	Director EFJ	Equipo docente EFJ.	Según convocatoria.
1	2	Fomentar el intercambio de buenas prácticas y la articulación de esas experiencias a nivel nacional y territorial.	Director EFJ y directora Unidad de Desarrollo e Innovación.	Magistrados y jueces seleccionados.	Según planes de capacitación y eventos.



1	2	Incorporar la perspectiva de género a las acciones formativas de inserción laboral de estudiantes.	Director EFJ	Equipo docente EFJ.	Según plan de capacitación.
1	2	Preparar carpetas con material de estudio para las acciones de capacitación que se diseñen, de acuerdo con las necesidades e intereses de sus destinatarios.	Director EFJ	Equipo docente EFJ.	Según plan de capacitación.

COMPONENTE DE INFORMACIÓN Y CONTROL

Eje estratégico al que tributa	Objetivo específico del Protocolo al que tributa	Acciones	Responsable	Participantes	Fecha de cumplimiento
1 y 6	10 y 14	Reconsiderar el sistema estadístico de los procesos judiciales al objeto de incorporar las variables sociodemográficas requeridas, entre otros datos que permitan conocer el comportamiento de las cuestiones de género en la impartición de justicia y realizar las propuestas pertinentes.	Director DOPI.	Especialistas designados.	Abril-junio 2022, en lo adelante, según las necesidades, de acuerdo con el resultado del monitoreo.



1 y 6	10 y 14	Establecer los indicadores que permitan evaluar oportuna y sistemáticamente el comportamiento de las medidas dispuestas en el presente Protocolo en el ámbito de la impartición de justicia.	Director DOPI.	Especialistas designados.	Abril-junio 2022.
1 y 6	10 y 14	Consultar el proyecto de actualización del SIEC-TSP con la ONEI.	Vicepresidenta TSP.	Director DOPI.	Julio 2022.



X. INFORMACIÓN Y CONTROL

El ST cuenta con un Subsistema de Información Estadística Complementaria (SIEC-TSP), aprobado por la Oficina Nacional de Estadísticas e Información que, como parte de la implementación de la Estrategia de género del ST y el presente protocolo, requiere ser actualizado, para incorporar la captación de las variables sociodemográficas, vinculadas a las categorías de género, que se ponen de manifiesto en la actividad interna de los tribunales y en los procesos que se someten al conocimiento y decisión de estos órganos, entre las que deberán incorporarse:

En el orden interno:

- Cantidad de reclamaciones promovidas por actos de discriminación o violencia en el trabajo.
- De las anteriores, la cantidad acogida y la desestimada.
- De las acogidas, las clases de medidas adoptadas para la protección de las víctimas y con relación a los causantes de la discriminación o violencia comprobada (incluida la atención terapéutica de ambos, las medidas laborales, entre otras).
- Cantidad de trabajadores víctimas de actos de discriminación o violencia familiar o social a los que se haya prestado asistencia por la institución y, en su caso, las medidas adoptadas.

En la impartición de justicia:

- Cantidad de procesos en los ámbitos constitucional, penal, civil, familiar, administrativo, del trabajo y de la seguridad social en los que se pongan de manifiesto actos de discriminación o violencia basada en el género.
- Cantidad de víctimas involucradas en los conflictos anteriores; de ellas, cuántas mujeres, cuántos hombres, cuántos niños o adolescentes, etc.
- De los primeros, cuántos procesos fueron estimados y las medidas dispuestas para la protección de las víctimas y con relación a los causantes de la discriminación o violencia comprobada (incluida la atención terapéutica de ambos, las sanciones principales y accesorias, las indemnizaciones y su monto, entre otras).
- La cantidad de medidas cautelares adoptadas para la protección a las víctimas.
- Las causas de la discriminación o violencia.
- La cantidad de procesos desistidos.

La información no solo contempla los datos cuantitativos, sino también valoraciones acerca de las manifestaciones y tendencias identificadas, que permitan proyectar acciones.

A su vez, la Estrategia de género del ST define un grupo de indicadores que permiten evaluar la eficacia de la incorporación de la perspectiva de género, como forma de actuación, los que deberán ser incorporados al sistema informativo establecido.



El Comité de género del TSP tendrá a su cargo el monitoreo y control de la información captada, la evaluación de la implementación de la Estrategia de género del ST y el presente protocolo, y la recomendación de las acciones necesarias para ajustar el diseño de estos instrumentos y favorecer la paulatina incorporación de la perspectiva de género en los tribunales de justicia.

XI. COMUNICACIÓN

El ST cuenta con una Estrategia de comunicación, que deberá actualizarse, como parte de la implementación de este protocolo, para incorporar las acciones adecuadas a la sensibilización del público interno en los temas de género y la divulgación, a lo externo, de las prácticas que, paulatinamente, se introduzcan en la impartición de justicia en este ámbito, mediante recursos simbólicos, de fácil comprensión, que describan las operaciones, los flujos de trabajo, tiempos y requisitos de los procedimientos, así como la retroalimentación con los usuarios y otras partes interesadas.

