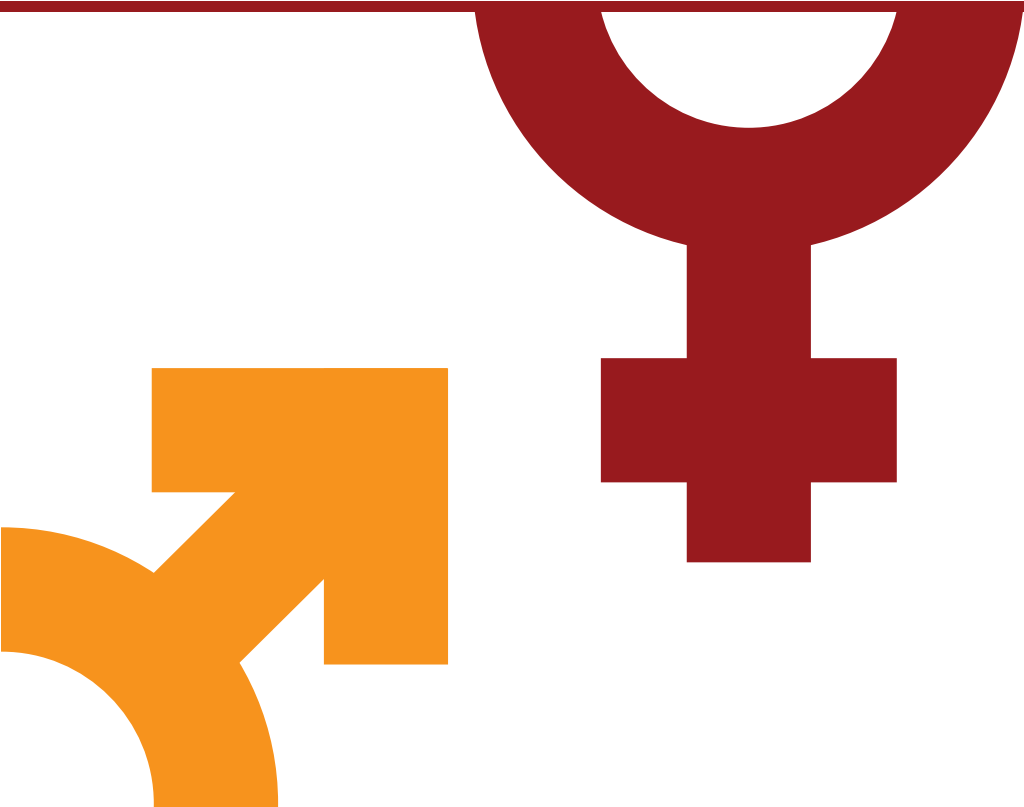


# RESOLUCIÓN NÚM. 2751-2010

Del 21 de octubre de 2010

## Reglamento para la Aplicación de la Política de Igualdad de Género en el Poder Judicial



348.04

R426r

República Dominicana. Suprema Corte de Justicia.

Resolución núm. 2751-2010 del 21 de octubre de 2010 : reglamento para la aplicación de la política de igualdad de género en el Poder Judicial / Coordinación general Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género. -- Santo Domingo : Suprema Corte de Justicia, 2010.

44 p.

ISBN 978-9945-477-01-6.

1. Suprema Corte de Justicia - República Dominicana - Jurisprudencia - Recopilaciones, repertorios, etc. 2. Igualdad ante la ley - República Dominicana 3. Resolución 2751-2010 I. Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género II. Tit.

### **Resolución núm. 2751-2010**

*Dictada por la Suprema Corte de Justicia el 21 de octubre de 2010, que aprueba el Reglamento para la aplicación de la Política de Igualdad de Género en el Poder Judicial.*

**Primera edición**

1000 ejemplares

**Coordinación General:**

Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género

**Diagramación y arte de portada:**

División de Publicaciones Impresas

Centro de Documentación e Información Judicial Dominicano  
(CENDIJD)

**ISBN:** 978-9945-477-01-6

**Impreso en:**

Editora Azteca

Santo Domingo, República Dominicana

Noviembre 2010

**[www.suprema.gov.do](http://www.suprema.gov.do)**

Con colaboración de:



SUPREMA CORTE DE JUSTICIA



COMISIÓN PARA LA IGUALDAD  
DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL

# CONTENIDO

<b>TITULO I</b>	
<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>11</b>
<b>TÍTULO II</b>	
<b>DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>CONCEPTO, FINES, OBJETO, PRINCIPIOS</b>	
<b>INSPIRADORES Y PRINCIPIO RECTOR.....</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO .....</b>	<b>20</b>
<b>TÍTULO III</b>	
<b>EJES PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>PRIMER EJE DE ACTUACIÓN: PRINCIPIO RECTOR:</b>	
<b>TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>21</b>
<b>SECCIÓN I</b>	
<b>OBJETIVO .....</b>	<b>21</b>
<b>SECCIÓN II</b>	
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO</b>	
<b>DEL PRIMER EJE DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>SEGUNDO EJE DE ACTUACIÓN: DISEÑO E</b>	
<b>IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS.....</b>	<b>29</b>
<b>SECCIÓN I</b>	
<b>OBJETIVO .....</b>	<b>29</b>

SECCIÓN II	
ACCIONES ESTRATEGICAS PARA EL DESARROLLO DEL	
SEGUNDO EJE DE ACTUACION .....	30
<b>CAPÍTULO III</b>	
TERCER EJE DE ACTUACIÓN: PLAN ESTRATEGICO DE	
IGUALDAD .....	35
SECCION I	
OBJETIVO .....	35
SECCION II	
ACCIONES ESTRATEGICAS PARA EL DESARROLLO	
DEL TERCER EJE DE ACTUACION .....	35
<b>CAPÍTULO IV</b>	
CUARTO EJE DE ACTUACIÓN: ÓRGANOS RESPONSABLES ...	37
SECCIÓN I	
OBJETIVO .....	37
SECCIÓN II	
ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO	
DEL CUARTO EJE DE ACTUACIÓN.....	37
<b>CAPÍTULO V</b>	
QUINTO EJE DE ACTUACIÓN: SEGUIMIENTO Y	
EVALUACION DE LAS MEDIDAS .....	38
SECCIÓN I	
OBJETIVO .....	38
SECCIÓN II	
ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO DEL	
QUINTO EJE DE ACTUACIÓN .....	39
<b>CAPÍTULO VI</b>	
DISPOSICIÓN COMÚN .....	42

## **RESOLUCIÓN NÚM. 2751-2010**

**Del 21 de octubre de 2010, que aprueba el Reglamento para la aplicación de la Política de Igualdad de Género en el Poder Judicial.**

### **DIOS, PATRIA Y LIBERTAD República Dominicana**

En Nombre de la República, la Suprema Corte de Justicia, regularmente constituida por los Jueces Jorge A. Subero Isa, Presidente; Rafael Luciano Pichardo, Primer Sustituto de Presidente; Eglys Margarita Esmurdoc, Segundo Sustituto de Presidente; Hugo Álvarez Valencia, Julio Ibarra Ríos, Enilda Reyes Pérez, Dulce Ma. Rodríguez de Goris, Julio Aníbal Suárez, Víctor José Castellanos Estrella, Ana Rosa Bergés Dreyfous, Edgar Hernández Mejía, Darío O. Fernández Espinal, Pedro Romero Confesor y José E. Hernández Machado, asistidos de la Secretaria General, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República, hoy veintiuno (21) de octubre de 2010, años 167° de la Independencia y 148° de la Restauración, dicta en Cámara de Consejo, la siguiente resolución:

Visto los artículos 4, 8, 26, numeral 1), 38, 39, 74, numeral 3), 149 y 273 de la Constitución de la República;

Visto la Ley núm. 25-91 Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, del 15 de octubre de 1991, modificada por la Ley núm. 156-97 del 10 de julio de 1997;

Visto la Ley núm. 327-98 de Carrera Judicial del 9 de julio de 1998;

Visto el Reglamento de la Ley de Carrera Judicial del 1ro. de noviembre de 2000, y su modificación del 9 de junio de 2004, aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia;

Visto la Resolución núm. 3041-2007 del 1ro. de noviembre de 2007, que aprueba el documento de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial;

Visto la Resolución núm. 1924-2008 del 19 de junio de 2008, que crea la Comisión para la Igualdad de Género del Poder Judicial;

Visto la Resolución núm. 3471-2008 del 16 de octubre de 2008, que aprueba el Reglamento de Carrera Administrativa Judicial;

Visto la Resolución núm. 2006-2009 del 30 de julio de 2009, que aprueba el Sistema de Integridad Institucional del Poder Judicial;

Visto las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, aprobadas en el marco de la celebración de la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en Brasilia - Brasil, del 4 al 8 de marzo de 2008;

Atendido: Que el artículo 4 de la Constitución de la República establece el carácter civil, republicano, democrático y representativo del gobierno de la Nación, reconociendo al Poder Judicial como uno de los tres poderes del Estado cuyas funciones son determinadas por la propia Constitución y las leyes;

Atendido: Que la República Dominicana reconoce y aplica el Derecho General Internacional y Americano en la medida en que haya sido adoptado por sus poderes públicos conforme lo dispuesto por el artículo 26, numeral 1) de la Constitución;

Atendido: Que en virtud del artículo 74, numeral 3) de la Constitución de la República “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por el Estado dominicano, tienen jerarquía constitucional y son de aplicación directa e inmediata por los tribunales y demás órganos del Estado”;

Atendido: Que en las últimas décadas han sido ratificados importantes tratados internacionales que comprometen a la República Dominicana a llevar a cabo acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. Entre ellos destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada el 2 de septiembre de 1982, y la Convención de Belem do Para, ratificada el 7 de marzo de 1996;

Atendido: Que tras la Conferencia de Mujeres de Beijing de 1995, la transversalidad de género se ha convertido en la principal estrategia para la lucha contra la discriminación y el avance en la igualdad de género. Dicha convención estableció como una de las áreas prioritarias para su aplicación las políticas institucionales y los derechos humanos de la mujer;

Atendido: Que para un entendimiento adecuado y aplicación efectiva del principio de la transversalidad de género, principio rector de la política de igualdad de género, se hace necesario la aprobación de un reglamento que garantice la ejecución de las acciones contenidas en dicha política;

Atendido: Que las políticas públicas de género deben configurarse como una estrategia doble, en la que se complementen medidas de transversalidad y las políticas específicas de género, sin entenderlas por separado como excluyentes o sustitutivas;

Atendido: Que una política y actuación del Poder Judicial integradora de la igualdad de género puede ser decisiva para el avance en otros aspectos sociales como la salud, la educación, la protección de la infancia, el medio ambiente y los medios de difusión, mostrando su propia transformación y modernización a la sociedad e incluso a otros órganos de la administración pública;

Atendido: Que el artículo 8 de la Constitución de la República establece como principal finalidad del Estado la protección efectiva de los derechos de la persona humana, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas;

Atendido: Que la exclusión o disminución de los derechos de las mujeres repercute en el empobrecimiento de toda la sociedad y supone un freno al desarrollo social y económico pleno que necesita que todos los recursos humanos de un país tengan oportunidad de desarrollar su potencial;

Atendido: Que el artículo 39 de la Constitución de la República reitera esta concepción material de igualdad, estableciendo que la ley es igual para todos y aludiendo a su objetivo de utilidad para la comunidad a la que se dirige;

Atendido: Que el artículo 149 de la Constitución de la República establece el Poder Judicial como poder del Estado, ejercido por la Suprema Corte de Justicia y demás tribunales, con autonomía funcional, administrativa y presupuestaria;

Atendido: Que el artículo 273 de la Constitución de la República establece que el principio de la igualdad de derechos de la mujer



y del hombre no se ve restringido, por los géneros gramaticales que se han adoptado en la redacción del texto de la misma;

Atendido: Que el artículo 41 de la Ley núm. 327-98 de Carrera Judicial, establece como deber de todos los jueces y juezas evitar los privilegios y discriminaciones por razones religiosas, raciales, condición social y sexo, entre otras;

Atendido: Que el artículo 42 de la citada ley, establece como derecho de los jueces y las juezas el acceso a la capacitación adecuada para el desempeño de sus funciones, debiendo incluir dicha capacitación dentro de la estrategia de la transversalidad de género las herramientas necesarias para la tutela del derecho a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres;

Atendido: Que conforme lo establece el artículo 2 del Reglamento de la Ley de Carrera Judicial del 1 de noviembre de 1998, son principios rectores del sistema de Carrera Judicial los de: mérito, capacidad, igualdad y publicidad en cuanto al ingreso y provisión de cargos;

Atendido: Que los servidores judiciales administrativos y las servidoras judiciales administrativas que apoyan la función jurisdiccional ejercida por los jueces y las juezas, tienen como principios rectores del sistema de carrera, entre otros, la igualdad y la no discriminación, conforme al artículo 3 del Reglamento de Carrera Administrativa Judicial;

Atendido: Que el Poder Judicial, respondiendo a la erradicación de la discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva, contribuye de forma decisiva a esta mejora global de la sociedad a la que sirve, como mejora cualitativa en su misión de tutela efectiva de los derechos de todos los ciudadanos y ciudadanas que consagra la Constitución de la República;

Atendido: Que el logro de avances significativos en la igualdad de género en los distintos ámbitos sociales requiere, además de la decisiva voluntad política de las autoridades competentes, herramientas y técnicas de intervención adecuadas y cuyos efectos puedan ser evaluados de forma objetiva y modificados en función de los obstáculos encontrados;

Atendido: Que en fecha 1 de noviembre de 2007 el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, con el fin de promover la igualdad de género, aprobó la Resolución núm. 3041-2007, como primer y decisivo punto de partida para la integración de la Política de Igualdad de Género en todos los ámbitos del Poder Judicial;

Atendido: Que dicha resolución reconoce al Pleno de la Suprema Corte de Justicia como el órgano responsable de la ejecución de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial;

Atendido: Que para ejecutar dicha política, el Poder Judicial cuenta con órganos especializados como la Comisión para la Igualdad de Género, la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género (DIFNAG), así como la Dirección General de la Carrera Judicial, la Dirección General Técnica y la Escuela Nacional de la Judicatura;

Atendido: Que la Ley núm. 327-98 de Carrera Judicial, en su artículo 4, Párrafo II le reconoce a la Suprema Corte de Justicia, como órgano de máxima autoridad dentro de la rama jurisdiccional del Estado, la potestad de dictar las reglamentaciones necesarias que viabilicen el desarrollo de la carrera judicial;

Por tales motivos:

### **RESUELVE:**

**Primero:** Aprueba el siguiente Reglamento para la Aplicación de la Política de Igualdad de Género en el Poder Judicial.

# REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

## TITULO I DEFINICIONES

**Artículo 1.** A los efectos del presente Reglamento, los términos a continuación relacionados se entenderán por:

1. **Acciones positivas:** Medidas específicas de carácter temporal, razonable y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso en favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de facto respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.
2. **Androcentrismo:** Forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición. Supuesto que considera lo propio y lo característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón.
3. **Acoso sexual:** Comportamiento, verbal, físico o psicológico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
4. **Acoso por razón de sexo:** Comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. **Composición equilibrada en cuanto al género:** Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%.
6. **Conciliación de la vida familiar y laboral:** Medida encaminada a propiciar el adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales de los individuos, hombres y mujeres, sin que la dedicación al ámbito personal y familiar, suponga discriminación en el ámbito laboral y/o público.
7. **Corresponsabilidad:** Medida que supone un reparto equitativo de responsabilidad en la vida privada o familiar y en la vida pública o laboral. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
8. **DIFNAG:** Siglas utilizadas para denominar a la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género del Poder Judicial.
9. **Discriminación de Género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
10. **Discriminación directa por razón de sexo:** Situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

11. **Discriminación directa abierta por razón de sexo:** Situación en la que la discriminación se manifieste con indicios racionales suficientes para determinarla.
12. **Discriminación directa oculta por razón de sexo:** Situación en la que, aun existiendo un trato desfavorable, no existen indicios suficientes que permitan determinar la discriminación.
13. **Discriminación indirecta por razón de sexo:** Situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados.
14. **Dicotomismo sexual:** Consiste en tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no característicamente semejantes.
15. **Doble Parámetro:** Es similar a lo que conocemos como doble moral. Se da cuando la misma conducta, una situación idéntica y/o características humanas son valoradas o evaluadas con distintos parámetros o distintos instrumentos para uno y otro sexo.
16. **Empoderamiento:** Conjunto de medidas favorecedoras de la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, manifiestan las mujeres y que implica de forma necesaria la recuperación de su propia dignidad como personas.
17. **Evaluación de Impacto de Género:** Conjunto de estudios y análisis técnicos que permiten identificar y estimar los efectos que una norma o una política pública puede causar

en hombres y mujeres, con el fin de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

18. **Familismo:** Consiste en la identificación de la mujer - persona humana como mujer - familia, es decir, hablar de las mujeres y relacionarlas siempre con la familia, como si su papel dentro del núcleo familiar fuera lo que determina su existencia y por ende sus necesidades y la forma en que se la toma en cuenta, se la estudia o se le analiza.
19. **Igualdad de Género:** Es la relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera.
20. **Igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que hombres y mujeres tienen las mismas garantías de participación plena en todas las esferas de la vida pública y privada.
21. **Indemnidad frente a represalias:** Protección ante cualquier trato adverso o efecto negativo que se pueda producir en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
22. **Insensibilidad al género:** Ignorancia de la variable género como una variable socialmente importante y válida, o sea, cuando no se toman en cuenta los distintos lugares que ocupan hombres y mujeres en la estructura social,

el mayor o menor poder que detentan por ser hombres o mujeres.

23. **Segregación horizontal** del mercado de trabajo: Proceso basado en distintos mecanismos de socialización por los que las mujeres se concentran laboralmente en ciertos sectores y están casi ausentes de otros. Estos sectores, por lo general, se encuentran menos valorados y peor remunerados que los sectores masivamente ocupados por hombres.
24. **Segregación vertical del mercado de trabajo:** Obstáculos y barreras jurídicas, económicas, culturales o de cualquier otra índole, que impiden a las mujeres que acceden al mundo laboral ocupar puestos de decisión y responsabilidad. También conocida como “techo de cristal”, debido a que dichos impedimentos en la mayor parte de los casos son no visibles.
25. **Sexismo:** Conjunto de actitudes y creencias que convierte al sexo o género de las personas en el elemento determinante para atribuirles o dejar de reconocerles valor, capacidades o merecimientos particulares y que se manifiesta a través de: androcentrismo, dicotomismo sexual, doble parámetro, familismo, insensibilidad al género, sobre-especificidad y sobregeneralización.
26. **Sobreespecificidad:** Consiste en presentar como específico de un sexo ciertas necesidades, actitudes e intereses que en realidad son de ambos sexos.
27. **Sobregeneralización:** Cuando un estudio, teoría o texto sólo analiza la conducta del sexo masculino pero presenta los resultados, el análisis o el mensaje como válidos para ambos sexos.
28. **Técnicas analíticas para la aplicación de la perspectiva de género:** Acopio, elaboración, difusión y control de

información con perspectiva de género, tanto en relación con los usuarios y las usuarias de la administración de justicia como de sus operadores y operadoras.

29. **Técnicas educativas para la aplicación de la perspectiva de género:** Integración de la perspectiva de género producida desde la autoridad de los conocimientos científicos que vienen siendo desarrollados desde hace más de dos siglos y que cuentan con un amplio consenso en la actualidad. Esta formación en temas de género abarca tanto la concienciación y la sensibilización, principales herramientas para vencer los fuertes obstáculos que suponen los estereotipos y los prejuicios, como la capacitación científico-jurídica en género (introducción del género en el estudio sustantivo del Derecho).
30. **Victimización primaria:** Situación que se deriva de haber padecido un delito que, cuando va acompañada de experiencia personal con el autor, suele traer efectos que se mantienen en el tiempo y pueden ser físicos, psíquicos y sexuales.
31. **Victimización secundaria (revictimización):** Respuesta inadecuada e injusta por parte del sistema cuando una víctima acude a él. A las consecuencias físicas y psicológicas de haber sufrido un delito en primera persona (victimización primaria), se agrega la incomprensión del sistema que debería protegerla y reponerla en su dignidad. Esta incomprensión se puede manifestar de múltiples formas siendo habitual la de restar importancia al daño sufrido, realizar valoraciones de la conducta de la víctima no relevantes para juzgar al procesado y, como caso extremo, llegar a hacerla sentir en todo o en parte, directa o indirectamente, responsable de lo sucedido.



32. **Violencia de Género:** Acto de violencia dirigido contra las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Incluye todo acto de violencia física y/o psicológica, como las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.
33. **Violencia doméstica o intrafamiliar:** Es todo patrón de conducta mediante el empleo de fuerza física, o violencia psicológica, verbal, intimidación o persecución, contra uno o varios miembros de la familia o contra cualquier persona que mantenga una relación de convivencia, contra el o la cónyuge, ex cónyuge, conviviente o ex-conviviente o pareja consensual, o contra la persona con quien haya procreado un hijo o una hija para causarle daño físico o psicológico a su persona o daño a sus bienes, realizado por el padre, la madre, el tutor, guardián, cónyuge, ex-cónyuge, conviviente, ex-conviviente o pareja consensual o persona bajo cuya autoridad, protección o cuidado se encuentra la familia.

## **TÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES**

### **CAPÍTULO I CONCEPTO, FINES, OBJETO, PRINCIPIOS INSPIRADORES Y PRINCIPIO RECTOR**

#### **Artículo 2. Concepto.**

La Política de Igualdad de Género del Poder Judicial es el conjunto de acciones estratégicas, ordenadas en ejes prioritarios

de actuación, que garantiza de forma efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio de la administración de justicia y en el funcionamiento interno del Poder Judicial.

### **Artículo 3. Fines.**

La Política de Igualdad de Género tiene como finalidad prioritaria alcanzar una sociedad más equitativa, en la que hombres y mujeres no sólo tengan reconocidos formalmente sus derechos y deberes por igual, sino que puedan ejercerlos de forma efectiva en las mismas condiciones. Se establecen además como fines específicos:

1. Institucionalizar una Política de Igualdad de Género activa, integral y continuada, de forma que suponga una transformación profunda y sólida de las estructuras sociales, culturales y jurídicas en aras de erradicar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres y de esta manera, dando cumplimiento a los compromisos adquiridos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979, ratificada por la República Dominicana el 2 de septiembre de 1982, y otros instrumentos internacionales sobre la materia.
2. Lograr integrar la transversalidad de género en la organización y funcionamiento del Poder Judicial, para alcanzar el complemento necesario entre los y las especialistas en género y los y las agentes y autoridades encargadas de tomar decisiones y realizar las actuaciones habituales dentro del funcionamiento normal del Poder Judicial.

3. Establecer y consolidar parámetros objetivos de equidad y justicia inclusivos de los intereses, necesidades y valores de hombres y mujeres que, en cumplimiento del artículo 39 de la Constitución de la República, sirvan a la dimensión colectiva y social del derecho.

#### **Artículo 4. Objeto.**

Establecer el régimen jurídico aplicable para la integración de la Igualdad de Género como garantía del respeto de los Derechos Fundamentales de todos los seres humanos, en todos y cada uno de los órganos del Poder Judicial y desde ellos a toda la sociedad dominicana.

#### **Artículo 5. Principios Inspiradores.**

Son principios inspiradores de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial:

1. **No discriminación:** erradicación del trato diferenciado en razón del sexo, en sus múltiples manifestaciones, entre ellas la violencia, que deben ser perseguidas y abolidas en toda sociedad democrática.
2. **Igualdad:** Derecho fundamental inspirador de todo el sistema jurídico que se apoya en la relación de equivalencia en consideración a que las personas tienen el mismo valor.

#### **Artículo 6. Principio Rector.**

La Política de Igualdad de Género tiene como principio rector la Transversalidad de Género, que consiste en integrar la perspectiva de género al conjunto de políticas institucionales, teniendo en cuenta de forma sistemática, las necesidades e intereses, tanto de mujeres como de hombres, con el objetivo de promover

la igualdad entre ambos sexos desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Para el logro de este principio, se hace necesario hacer efectivas las siguientes actuaciones:

1. Adecuada dotación de recursos humanos y materiales.
2. Sensibilización y capacitación en Igualdad de Género.
3. Integración y continuidad en la aplicación de la Política de Igualdad de Género.
4. Coordinación y colaboración entre los distintos órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial en asuntos de género.
5. Evaluación continua del impacto de género.
6. Empoderamiento de las mujeres.
7. Innovación e investigación para el avance en los estudios jurídicos de género.
8. Lenguaje no sexista.
9. Participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

## **CAPÍTULO II**

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO**

**Artículo 7.** Las disposiciones del presente Reglamento son aplicables a todas y cada una de las instancias del Poder Judicial.

**Párrafo I:** El presente reglamento es aplicable, por tanto, a todos los jueces y todas las juezas del orden judicial en el ejercicio de su función jurisdiccional, al personal administrativo vinculado al sistema de carrera administrativa judicial y al resto de agentes

que intervengan en la actividad ordinaria o extraordinaria del Poder Judicial.

## **TÍTULO III EJES PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN**

### **CAPÍTULO I PRIMER EJE DE ACTUACIÓN: PRINCIPIO RECTOR: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

#### **SECCIÓN I OBJETIVO**

**Artículo 8.** El primer eje de actuación de la Política de Igualdad de Género lo constituye la transversalidad de género como principio rector de la misma, el cual tiene como objetivo la integración de la perspectiva de género en la planificación, (re) organización, mejora y evaluación de los procesos relacionados con las políticas del Poder Judicial, de forma que los operadores y las operadoras judiciales que normalmente intervengan en estos procesos, integren la perspectiva de la igualdad entre el hombre y la mujer en todas las políticas, estrategias e intervenciones, a todos los niveles y en todas las fases.

#### **SECCIÓN II ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO DEL PRIMER EJE DE ACTUACIÓN**

**Artículo 9.** Para el desarrollo de la transversalidad de género, como principio rector, se establecen las acciones estratégicas previstas en los artículos subsiguientes.

### **Artículo 10. Afectación de recursos humanos y materiales.**

En la formulación de su presupuesto anual, el Poder Judicial tomará en cuenta una partida a los fines del cumplimiento de las acciones previstas en el presente reglamento. Para ello afectará determinados recursos materiales y humanos a la consecución de la transversalidad de género, siempre bajo la premisa de que toda inversión en lograr una mayor igualdad en la institución repercutirá directamente en su modernización, mejora de sus servicios a la ciudadanía y mayor cumplimiento de sus fines institucionales.

### **Artículo 11. Desarrollo de técnicas y herramientas.**

Se desarrollarán, aplicarán y difundirán técnicas y herramientas para la aplicación efectiva de la transversalidad de género. Éstas serán de dos tipos.

1. Técnicas Analíticas. Incluyen la recopilación, elaboración, difusión y control de información con perspectiva de género, tanto en relación con los usuarios y las usuarias de la administración de justicia como de sus operadores y operadoras.
2. Técnicas Educativas. Incluyen los cursos de sensibilización y concienciación, los de formación y capacitación y la investigación e innovación científica en igualdad de género.

### **Artículo 12. Desarrollo de Técnicas Analíticas. Observatorio de Justicia y Género.**

Las técnicas analíticas son desarrolladas a través de la creación y puesta en marcha de un Observatorio de Justicia y Género, que es el organismo de referencia para el desarrollo de iniciativas y políticas específicas de prevención, tratamiento y erradicación

de la discriminación en la administración de justicia como servicio público dirigido a asegurar y mejorar el funcionamiento interno y el acceso a la justicia, bajo la perspectiva de género y derechos humanos.

**Párrafo I:** Para su consecución, dicho observatorio se encarga de generar un conjunto de indicadores sobre la administración de justicia, a través de la recolección, tratamiento y difusión de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, que permite visibilizar el comportamiento de la misma, facilitando la toma de decisiones para su mejoramiento.

**Párrafo II:** Su organización, régimen interno, composición y funciones está determinado por su propia normativa.

### **Artículo 13. Funciones del Observatorio de Justicia y Género.**

1. Definir indicadores de género que detecten las desigualdades entre hombres y mujeres (brecha de género) en la actividad de la administración de justicia. Estos indicadores deberán poder ser comparados y cruzados con indicadores socio demográficos generales también desagregados por sexo (brecha social), que contribuyan a visibilizar la situación social y económica de las mujeres dominicanas. Estos indicadores serán tanto cuantitativos como cualitativos.
2. Recopilar, sistematizar, contrastar y elaborar informes, a partir de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos.
3. Recopilar y sistematizar jurisprudencias, doctrinas, buenas prácticas y otras normativas que incluyan la variable de género.

## **Artículo 14. Desarrollo de técnicas educativas. Sensibilización y capacitación.**

Se instrumentarán para el desarrollo de estas técnicas:

1. Toma de conciencia y sensibilización:
  - a. Cursos de formación y concienciación para todos los jueces y todas las juezas del orden judicial, personal administrativo vinculado al sistema de carrera judicial y demás agentes el personal al servicio de la administración de justicia.
  - b. Programa integral y continuo de sensibilización en género, diseñado por la Comisión de Igualdad de Género del Poder Judicial, aprobado por la Suprema Corte de Justicia e impulsado y coordinado por la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género del Poder Judicial (DIFNAG), la Escuela Nacional de la Judicatura y la Dirección para Asuntos de la Carrera Judicial.
2. Capacitación en igualdad de género.
  - a. Establecer un plan de trabajo conjunto entre la DIFNAG y la Escuela Nacional de la Judicatura para el desarrollo de la formación y capacitación en temas de género.
  - b. Integrar en el programa de formación continua de la Escuela Nacional de la Judicatura la capacitación en transversalidad de género.
3. Formar un equipo de capacitadoras y capacitadores en materia de género que sirva como multiplicadores en la capacitación, sensibilización y difusión de los avances y dificultades que vayan surgiendo en la aplicación de la transversalidad de género.



4. Fomentar la investigación e innovación sobre temas de género para el desarrollo de herramientas jurídicas propias para la aplicación de la perspectiva de género, mediante la celebración de congresos donde se presenten las principales novedades y avances que en materia de igualdad de género sean recopilados por la DIFNAG y el Observatorio Nacional de Justicia y Género.

### **Artículo 15. Acceso a las técnicas desarrolladas y sus resultados.**

Se procederá a la creación de un sistema de fácil y general acceso a las técnicas y herramientas desarrolladas en el artículo anterior por parte de todos los integrantes y todas las integrantes del Poder Judicial. Para ello se proponen las siguientes acciones:

1. Incluir en los temarios para el acceso a la función judicial y en los programas de capacitación de la Escuela Nacional de la Judicatura, contenidos sobre los instrumentos internacionales y nacionales de género, la situación económica política y cultural actual de las mujeres (brechas de género), la perspectiva de género en las ciencias jurídicas (transversalidad, políticas públicas de género, discriminación, acción positiva, entre otros) y los resultados de los informes de impacto de género.
2. Centralizar y actualizar toda la información y estudios sobre la aplicación de la perspectiva de género en el Poder Judicial en la DIFNAG, con el fin de facilitar el acceso a esta información por todos los miembros del Poder Judicial que lo requieran.
3. Crear sistemas telemáticos para el acceso a la información, estudios e investigación sobre temas de género desde cualquier punto del país, distinguiendo entre información para

uso interno del Poder Judicial (Intranet) e información a disposición de cualquier ciudadano dominicano o ciudadana dominicana (Internet).

4. Crear una biblioteca virtual sobre igualdad de género que incluya:
  - a. Investigaciones: informes, artículos, libros.
  - b. Jurisprudencia.
  - c. Doctrina jurídica.
5. Legislación.
6. Ampliar la cobertura del Centro de Información de Niñez y Familia (CINFA) de la DIFNAG en materia de igualdad de género.
7. Crear foros virtuales de opinión, debate e intercambio de ideas que sirvan para detectar necesidades y proponer medidas innovadoras en materia de igualdad de género.

#### **Artículo 16. Elaboración y gestión de material.**

En la elaboración y actualización del material didáctico necesario, tanto en soporte papel como “on line” para la formación y sensibilización en materia de género, trabajarán conjuntamente la DIFNAG y la Escuela Nacional de la Judicatura. Para tales propósitos se hace necesario:

- a. Establecer formas de intercambio del material y documentación sobre igualdad de género elaborado entre los distintos órganos del Poder Judicial, entre éste y el resto de Poderes Públicos y el sector académico o universitario.
- b. Articular canales para que las investigaciones y avances que se produzcan en el ámbito de la igualdad de género puedan ser incorporados a la realidad de la actividad judicial.

### **Artículo 17. La transversalidad de género en las decisiones judiciales.**

Todos los operadores y todas las operadoras judiciales integrarán de forma motivada la perspectiva de género en todas sus decisiones.

### **Artículo 18. Técnicas de inclusión de la transversalidad en las decisiones judiciales.**

Respetando el principio de legalidad y el de independencia, se procederá al estudio, evaluación, difusión y seguimiento de las decisiones judiciales desde la perspectiva de género, mediante los mecanismos establecidos en el presente reglamento o cualquier otro mecanismo, a los fines de detectar la posible influencia de estereotipos y prejuicios en dichas decisiones.

### **Artículo 19. Detección y denuncia de supuestos de discriminación.**

Para la detección y denuncia de supuestos de discriminación se articularán las siguientes medidas:

1. Creación de un sistema rápido y sencillo por el que los operadores y las operadoras judiciales puedan detectar discriminaciones, de forma directa o indirecta por razón de sexo y sugerir, a través de la DIFNAG, posibles modificaciones a textos legales, formularios o protocolos que las contengan.
2. Establecimiento de un mecanismo, coordinado por la DIFNAG, de recepción de denuncias y quejas por discriminaciones por razón de sexo, acoso por razón de sexo o acoso sexual que puedan producirse dentro de la actividad del Poder Judicial.

3. Las acciones u omisiones que supongan discriminaciones por razón de sexo, acoso por razón de sexo o acoso sexual que puedan producirse dentro de la actividad judicial serán comunicadas a la Dirección General de la Carrera Judicial para su evaluación y en consecuencia tomar las medidas de lugar.
4. Elaboración de informes periódicos sobre las causas más frecuentes de vulneración al principio de igualdad de género y no discriminación en la actividad judicial, que deberán incluir también propuestas de medidas correctivas.

### **Artículo 20. Control de la documentación.**

Se procederá a examinar y depurar la documentación administrativa y jurisdiccional de su posible sesgo androcéntrico. Para ello se articularán las siguientes medidas:

- 1) Elaborar un manual de lenguaje no sexista, que será utilizado en toda la documentación jurisdiccional, administrativa o publicitaria que se genere desde cualquier organismo vinculado al Poder Judicial. En este manual se propondrán alternativas para evitar: sobre generalización, sobre especificidad, familismo, estereotipación, dicotomismo sexual y doble parámetro.
- 2) Articular un mecanismo para anular todas aquellas expresiones o imágenes dentro de la documentación oficial del Poder Judicial que puedan resultar discriminatorias o que atenten contra la dignidad de las mujeres, con especial énfasis en aquellas que desvaloricen los roles tradicionalmente femeninos atribuyendo su desempeño de forma exclusiva a las mujeres.

## **Artículo 21. Incentivos a acciones específicas.**

Se establecerán incentivos a políticas específicas de género, que promuevan buenas prácticas en el ámbito del Poder Judicial. Para ello la instancia a reconocer, deberá observar lo siguiente:

Coordinación entre las medidas de transversalidad y las medidas específicas de igualdad. Este deber de auxilio y colaboración en materia de género será establecido por la Suprema Corte de Justicia bajo las directrices de la Comisión para la Igualdad de Género e instrumentalizado por la DIFNAG, como organismo encargado de permeabilizar la perspectiva de género en todas y cada una de las instancias de Poder Judicial.

## **CAPÍTULO II SEGUNDO EJE DE ACTUACIÓN: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS**

### **SECCIÓN I OBJETIVO**

## **Artículo 22. Objetivo. Medidas específicas de género.**

El segundo eje de actuación de la Política de Igualdad de Género tiene como objetivo el diseño e implementación de medidas para evitar o compensar las desigualdades entre hombres y mujeres en la política del Poder Judicial y garantizar en la práctica su igualdad. Estas medidas deben, ante todo, estar destinadas a superar la situación de desventaja en la que puedan encontrarse las mujeres en el ámbito de aplicación del presente Reglamento.

## **SECCIÓN II**

### **ACCIONES ESTRATEGICAS PARA EL DESARROLLO DEL SEGUNDO EJE DE ACTUACION**

**Artículo 23.** Para el desarrollo del segundo eje de actuación se establecen las siguientes actuaciones estratégicas:

1. Fortalecer la DIFNAG para llevar a cabo el desarrollo, seguimiento y evaluación de todas las acciones enmarcadas en la Política de Igualdad de Género y del siguiente Reglamento, a través de:
  - a) Elaboración de un plan operativo anual de género en el que se enumeran por orden de prioridad las acciones contempladas en el reglamento que van a llevarse a cabo, asignando a cada una de ellas los correspondientes recursos humanos y materiales, a propuesta de la Comisión de Igualdad.
  - b) Seguimiento y evaluación anual de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.
2. Formación de Especialistas en Género

Se constituirá un grupo de especialistas en género para la capacitación del resto de operadores y operadoras judiciales y el asesoramiento permanente y de calidad en temas de género.

Este grupo de especialistas estará compuesto por un número mínimo de operadores y operadoras judiciales por jurisdicción, así como también de expertos y expertas en la materia que actúen como agentes para la sensibilización y formación en género de todas las servidoras y todos los servidores judiciales. Su composición será definida por la Comisión para la Igualdad de Género a propuesta de la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género, en

coordinación con la Escuela Nacional de la Judicatura y la Dirección para Asuntos de la Carrera. La especialización en género contará con el suficiente apoyo institucional y financiero.

3. **Redes de información.**

Se constituirán redes de información, debate y coordinación sobre la incorporación de la igualdad de género a la administración de justicia, de fácil acceso y en las que puedan participar todos los organismos vinculados en la prestación de este servicio: Poder Judicial, Ministerio Público, Policía, Cuerpo Médico Forense, Defensa Pública, así como cualquier otro órgano relacionado con el sistema de justicia.

**Artículo 24. Evaluación de Impacto de género.**

Todos los proyectos, programas, cursos, reformas normativas y actividades institucionales realizados por el Poder Judicial deberá someterse a una evaluación de impacto de género. Para que esta nueva práctica sea adoptada progresivamente se pre-  
vén las siguientes medidas:

1. Establecer un procedimiento sencillo para que cualquier servidor o servidora judicial pueda realizar una evaluación de impacto de género a todo acto, norma, programa o actividad de la que sea responsable.
2. Determinar una evaluación de impacto de género en la propuesta, diseño, elaboración, aprobación y desarrollo de todo acto normativo, administrativo o jurisdiccional del Poder Judicial.

## **Artículo 25. Visibilización de las mujeres en el derecho.**

Se crearán mecanismos de visibilización de las mujeres en las normas institucionales aplicables y en la realidad sobre la que van a ser aplicadas dichas normas. Para ello se contemplan las siguientes medidas:

1. Establecimiento en la práctica judicial de la individualización sexual de los usuarios y las usuarias de la administración de justicia evitando el uso del genérico masculino y proscribiendo el uso del lenguaje que refleja una concepción del mundo androcéntrica y discriminatoria: atribución automática de estereotipos y roles, familismo, dicotomismo sexual, doble parámetro, sobre generalización, sobre especificidad, insensibilidad al género, entre otros.
2. Elaboración de un programa de acciones positivas a través de talleres, campañas y documentación gráfica, que pueden desarrollarse en colaboración con organizaciones de defensa de derechos de las mujeres en la sociedad civil, para que las mujeres con menor nivel cultural y económico conozcan sus derechos.
3. Difusión de los derechos de las mujeres y su situación de desigualdad frente a los hombres, mediante la elaboración de guías, folletos y campañas específicas que visibilicen el compromiso del Poder Judicial con el derecho de información a la mujer, de forma que se evite la indefensión por desinformación.

## **Artículo 26. Tutela efectiva.**

Se constituirán medios de vigilancia y canales de denuncia para la detección y posterior tutela de vulneraciones del principio de igualdad de género y no discriminación en los conflictos



sometidos a los órganos del Poder Judicial, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del presente Reglamento.

### **Artículo 27. Asesoramiento y ayuda especializada.**

Se establecerán mecanismos efectivos de asesoramiento y ayudas especializadas a mujeres víctimas de discriminación por razón de sexo en todas sus manifestaciones, entre ellas, y como más grave, la violencia. Para ello se prevén las siguientes actuaciones:

1. Creación de órganos y de procedimientos especializados dentro de los órganos ordinarios ya existentes, que garanticen la efectiva tutela del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.
2. Establecimiento de un sistema de información eficaz y de fácil acceso para que todas las mujeres conozcan sus derechos y su posibilidad de defenderlos. Es fundamental que la información sea clara y accesible, concrete los pasos a seguir por las mujeres desde que acuden al Poder Judicial hasta que se dicta sentencia. Para ello se deben utilizar varios canales: telefónico (número gratuito y sencillo de recordar al que se dé difusión), Internet, los Centros de Información y Orientación Ciudadana del Poder Judicial (CIOOC), asociaciones de mujeres, los propios juzgados y las alcaldías.
3. Adaptación de las instalaciones de la administración de justicia a las necesidades específicas de las mujeres (privacidad, cuidado de menores, entre otros).
4. Adaptación de determinados mecanismos procesales que impiden o dificultan la tutela efectiva de los derechos de las mujeres: la testificación en presencia del agresor en casos de violencia sexual, la resolución extrajudicial (Resolución

Alterna de Conflictos) en casos de violencia intrafamiliar o de género, el principio de oportunidad en la persecución de causas penales, entre otras.

5. Articulación de medidas para agilizar los procesos judiciales en los que se vean implicados derechos de las mujeres y las personas dependientes de ellas.

### **Artículo 28. Colaboración externa.**

Se formalizarán colaboraciones bidireccionales con asociaciones u otras instituciones especializadas en la defensa de los derechos de las mujeres. Para ello se llevarán a cabo las siguientes medidas:

1. Establecimiento desde la DIFNAG de una coordinación para las relaciones con la sociedad civil, encargada de intercambiar información y realizar proyectos, mediante la suscripción de acuerdos marcos de colaboración entre instituciones especializadas en género y el Poder Judicial. A través de dicha coordinación se articulará:
  - a. Intercambio de información sobre las necesidades jurídicas de las mujeres, detectadas por organizaciones civiles de defensa de los derechos de las mujeres.
  - b. Información y difusión de las acciones que en materia de género esté realizando el Poder Judicial.
  - c. Coordinación para la atención integral a las víctimas de violencia intrafamiliar, de género o sexual, para conseguir su rehabilitación personal y social.
  - d. Coordinación para la realización de seminarios y talleres que contribuyan al empoderamiento de las mujeres, a fin de que éstas se visualicen como sujetos de derechos, garantizados por el Poder Judicial.

2. Celebración de jornadas de puertas abiertas para que la sociedad civil pueda tener la oportunidad de conocer de cerca los organismos de la administración de justicia más cercanos a su lugar de residencia.
3. Celebración de congresos sobre justicia y género con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales más representativas, especializadas en género, con las que existan programas de colaboración.

### **CAPÍTULO III** **TERCER EJE DE ACTUACIÓN:** **PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD**

#### **SECCION I** **OBJETIVO**

#### **Artículo 29. Objetivo. Plan Estratégico.**

Consiste en la planificación de las acciones por orden de prelación por parte de la Comisión en coordinación con la DIFNAG que deberán sometidas a la aprobación del Pleno de la Suprema Corte de Justicia para ser integradas al Plan Estratégico del Poder Judicial.

#### **SECCION II** **ACCIONES ESTRATEGICAS PARA EL DESARROLLO** **DEL TERCER EJE DE ACTUACION**

#### **Artículo 30. Plan Estratégico de Igualdad**

Se elaborará y aprobará, con carácter quinquenal, un plan estratégico de igualdad de género. Este plan recogerá el calendario para poner en marcha las distintas medidas para la transver-

salidad de género previstas en el reglamento de igualdad, los recursos que van a ser destinados, así como la autoridad o autoridades implicadas en la puesta en marcha, desarrollo y evaluación de dichas medidas.

### **Artículo 31. Elaboración del plan estratégico de igualdad.**

La elaboración de las directrices de este plan estratégico deberán ser formuladas por la Comisión de Igualdad, con la aprobación del órgano responsable de la administración del Poder Judicial.

**Párrafo:** La elaboración, ejecución y evaluación del Plan corresponderá a la DIFNAG, conjuntamente con la Dirección de Planificación y Proyectos de la Dirección General Técnica de la Suprema Corte de Justicia, que será la encargada de operativizar las distintas acciones seleccionadas.

### **Artículo 32. Contenido del Plan estratégico de igualdad.**

El Plan Estratégico de Igualdad de Género recogerá entre otros términos:

1. Acción prioritaria y criterio metodológico utilizado.
2. Organismo/s responsable/s.
3. Fecha de inicio
4. Recursos y medios necesarios.

## CAPÍTULO IV CUARTO EJE DE ACTUACIÓN: ÓRGANOS RESPONSABLES

### SECCIÓN I OBJETIVO

#### **Artículo 33. Objetivo. Responsabilidad e igualdad de género.**

Para lograr la plena eficacia del presente Reglamento, la Comisión de Igualdad de Género del Poder Judicial será el órgano con capacidad de recomendar la toma de decisiones sobre reformas, derogación o aprobación de nuevas medidas de igualdad de género, cuya ejecución estará a cargo de la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género.

**Párrafo:** Los órganos designados se ocuparán de extender a todos los demás las distintas medidas de igualdad de género, en coherencia con la estrategia de la transversalidad de género en la que se sustenta el presente Reglamento.

### SECCIÓN II ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO DEL CUARTO EJE DE ACTUACIÓN

#### **Artículo 34. Máxima autoridad responsable.**

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia es el órgano responsable de la Política de Igualdad de Género, y como tal se constituye como máxima autoridad en la ejecución del presente reglamento.

**Párrafo I:** La Comisión para la Igualdad de Género se constituye como órgano directivo.

**Párrafo II:** La Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género se constituye como órgano operativo.

### **Artículo 35. Atribución de responsabilidades.**

Se determinará en cada medida de acción estratégica para la igualdad de género aprobada, su correlación con la autoridad/es encargada/s de su diseño, puesta en marcha, control y evaluación.

### **Artículo 36. Deber de colaboración, información y auxilio recíproco.**

Se establece el deber de colaboración, información y auxilio recíproco entre todas y cada una de las instancias del Poder Judicial, en todas las acciones destinadas a implantar la transversalidad de género, a través de comunicación rápida y efectiva para que se pueda producir una retroalimentación inmediata y un aprovechamiento de la misma.

## **CAPÍTULO V QUINTO EJE DE ACTUACIÓN: SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS MEDIDAS**

### **SECCIÓN I OBJETIVO**

### **Artículo 37. Seguimiento y evaluación de las medidas.**

Se crearán técnicas y herramientas adecuadas para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas de transversalidad

de género recogidas en este Reglamento, con el fin de conocer sus efectos y eficacia. Los resultados de la evaluación de dichas medidas serán el punto de partida para la adopción de medidas nuevas y/o correctivas.

## **SECCIÓN II**

### **ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO DEL QUINTO EJE DE ACTUACIÓN**

#### **Artículo 38. Evaluación cero.**

Con carácter previo a la introducción de cualquier medida de igualdad, se realizará una evaluación inicial o evaluación cero sobre la situación de la igualdad de género en el ámbito donde dicha medida vaya a ser aplicada. Esta evaluación cero servirá de punto de partida para medir avances.

#### **Artículo 39. Instrumentos de evaluación cero**

Se elaborarán herramientas de fácil aplicación por todas las operadoras y todos los operadores del Poder Judicial: cuestionarios, listas de autocomprobación, test autoevaluables, entre otras, para realizar la evaluación de la situación inicial de la igualdad de género en el área concreta de actuación.

#### **Artículo 40. Autoevaluación**

Todas las medidas de igualdad de género que vayan a ser aplicadas irán acompañadas de un procedimiento de autoevaluación interna y continúa por los propios órganos responsables de su aplicación.

#### **Artículo 41. Informes de autoevaluación.**

Para dar cumplimiento al artículo anterior, con una periodicidad anual, se elaborará por cada órgano del Poder Judicial un informe sobre la aplicación de la transversalidad en su ámbito de actuación. Dicho informe recogerá como contenido mínimo:

1. Acciones emprendidas.
2. Órganos implicados.
3. Resultados obtenidos.
4. Obstáculos y necesidades detectadas.
5. Propuestas de mejora.

#### **Artículo 42. Evaluación Externa.**

El grupo de especialistas de género previsto en el artículo 23, numeral 2 del presente Reglamento, procederá de forma periódica a realizar una evaluación externa de la aplicación por parte de los organismos responsables de las medidas de transversalidad aprobadas.

#### **Artículo 43. Informes de evaluación externa.**

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo anterior, dichos especialistas elaborarán un informe anual sobre la aplicación de las acciones prioritarias recogidas en el Plan Estratégico de Igualdad. Dicho informe recogerá como contenido mínimo:

1. Acciones emprendidas.
2. Órgano responsable.
3. Órganos implicados.



4. Resultados obtenidos.
5. Obstáculos y necesidades detectadas.
6. Conclusiones.
7. Propuestas de mejora.

#### **Artículo 44. Sistema de información.**

Para conseguir una evaluación completa de la implantación y desarrollo de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, se articulará un sistema de información sobre el impacto de la capacitación de género en todos los órganos del Poder Judicial.

**Párrafo:** Todas las medidas destinadas a la sensibilización, concienciación y capacitación de los integrantes del Poder Judicial irán acompañadas de su propio sistema de información en el que se recogerá la evolución de la aptitud y actitud frente a la igualdad de género de los/las distintos/as operadores/as del Poder Judicial así como del personal al servicio de la administración de justicia.

#### **Artículo 45. Organismo de evaluación.**

La centralización de la tarea de realizar el seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad previstas en el presente Reglamento, estará a cargo de la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género del Poder Judicial.

#### **Artículo 46. Documentación para la evaluación.**

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo anterior se procederá a la elaboración del material necesario para el seguimiento y evaluación de las distintas medidas de igualdad

puestas en marcha. Esta documentación, aprobada por la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género, con el visto bueno de la Comisión para la Igualdad, consistirá en:

1. Cuestionarios.
2. Estadísticas.
3. Estudios cualitativos: entrevistas, observaciones.
4. Fichas de seguimiento.
5. Informes.
6. Cualquier otro material que así fuese acordado.

**Párrafo I:** Se procederá a la difusión y distribución de dicho material a todos los órganos del Poder Judicial.

**Párrafo II:** La Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y de Género del Poder Judicial se encargará de recoger, gestionar y controlar dicho material.

## **CAPÍTULO VI DISPOSICIÓN COMÚN**

### **Artículo 47. Criterio de prelación de acciones.**

La metodología a aplicar para establecer la prelación de las distintas acciones estratégicas recogidas en el presente Reglamento, la determinará el impacto que pueda tener sobre la aplicación del principio de la transversalidad de género. Para ello se tendrán en cuenta dos criterios:

1. Repercusión de la medida de forma extensa y general (todas y cada una de las instancias) en la aplicación de la perspectiva de género en el Poder Judicial.

2. Respuesta de la medida para atender las necesidades jurídicas consideradas como críticas para las mujeres: violencia intrafamiliar o de género, incluida la violencia sexual.

## **Disposiciones Finales**

**Segundo:** A fin de ejecutar las acciones previas a su puesta en vigencia, el presente Reglamento entrará en vigor el día tres (3) de enero de dos mil once (2011), y queda sin efecto cualquier disposición que le sea contraria; Tercero: Ordena comunicar la presente Resolución a la Comisión para la Igualdad de Género, la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género (DIFNAG), así como la Dirección General de la Carrera Judicial (para su tramitación a todas las instancias judiciales del país), la Dirección General Técnica y la Escuela Nacional de la Judicatura, para que ejecuten la presente Resolución, contentiva del Reglamento para la aplicación de la Política de Igualdad de Género en el Poder Judicial; Cuarto: Se ordena que la presente Resolución sea publicada en el Boletín Judicial y en los demás medios de comunicación del Poder Judicial.

Así ha sido dispuesto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, en Cámara de Consejo, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República, el veintinueve (21) de octubre de 2010, años 167° de la Independencia y 148° de la Restauración.

Firmado: Jorge A. Subero Isa, Rafael Luciano Pichardo, Egllys Margarita Esmurdoc, Hugo Álvarez Valencia, Julio Ibarra Ríos, Enilda Reyes Pérez, Dulce Ma. Rodríguez de Goris, Julio Aníbal Suárez, Víctor José Castellanos Estrella, Ana Rosa Bergés Dreyfous, Edgar Hernández Mejía, Darío O. Fernández Espinal, Pedro Romero Confeso y José E. Hernández Machado.

La presente resolución ha sido dada y firmada por los señores Jueces que figuran en su encabezamiento, en el día, mes y año en él expresados, y fue firmada, leída y publicada por mí, Secretaria General, que certifico.

Grimilda Acosta, Secretaria General.