Oficio 308-STGAJ-2021

San José, 21 de octubre del 2021.

ASUNTO:

Informes de las Comisiones coordinadas por la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia del Poder Judicial.

Magistradas, Magistrados

Corte Suprema de Justicia

Poder Judicial

S.D.

Estimadas señoras, estimados señores:

Ante todo reciban un cordial saludo. Con instrucciones de la Magistrada Roxana Chacón Artavia, Coordinadora de la Comisión de Género, y conforme lo dispuesto en el **Reglamento General de Comisiones de la Corte Suprema de Justicia**, aprobado en sesión N° 52-99 celebrada el 20 de diciembre de 1999, artículo XXIII (divulgado mediante aviso N° 005-2000), y donde se indica: "**Artículo 21°.** Todas las Comisiones deberán presentar a la Corte Plena un informe trimestral de sus actividades, sin perjuicio de los que la propia Corte les pida…", por este medio se rinde el tercer informe trimestral del 2021, de la **Comisión de Género** y la **Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual.**

A continuación, se indican las fechas de las sesiones o reuniones y se transcribe textualmente, para el caso de la Comisión de Género, el contenido de las agendas y actas de cada sesión, en cuanto a la Subcomisión contra el Hostigamiento se transcribe la minuta respectiva.

I. COMISIÓN DE GÉNERO.

- **15 DE JULIO (SESIÓN ORDINARIA):**

AGENDA

1. Acuerdo del Consejo Superior sobre impedimento de Jefaturas para autorizar el quinto día a la semana de teletrabajo y la situación de funcionarias judiciales que no cuentan con redes de cuido.

2. **Informes:**
   - Consultoría ACNUDH: Sentencias con Enfoque de Género.
   - Curso impartido a Comisionados y Comisionada del Ministerio de Seguridad Pública.
   - Acuerdos Comisión de Teletrabajo relacionados con la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo".
   - **Oficio 2017-DE-2021** de la Dirección Ejecutiva, sobre sala de lactancia habilitada en Tribunales de Heredia.
   - **Oficio CSJ-294-2021** sobre Informe Prontos Despachos.

ACTA N° 07-2021

SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA - COMISIÓN DE GÉNERO

15 de julio del 2021 – 02:00 p.m.

Participantes: Magistrada Roxana Chacón Artavia (Coordinadora Comisión de Género - Sala Segunda), Jeannette Arias Meza (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia), María Gabriela Alfaro Zúñiga (Fiscalía Adjunta de Asuntos de Género), Melissa Benavides Víquez (Unidad de Acceso a la Justicia), Jessica Alejandra Jiménez Ramírez (Judicatura), Dixie Mendoza Cháves (Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia), Alba Gutiérrez Villalobos (Departamento de Trabajo Social y Psicología), Sara Castillo Vargas (CONAMAJ), Juan Carlos Sebiani Serrano (Secretaría Técnica de Ética y Valores), María Alexandra Bogantes (Letrada Sala Segunda), Siria Carmona Castro y Leslie Jiménez Soto (Inspección Judicial), Wilbert Kidd Alvarado (Dirección Ejecutiva), Ana Ericka Rodríguez Araya (Dirección de Planificación), Waiman Hin Herrera (Dirección de Gestión Humana), Paula Calderón Devandas, (Defensa Pública), Magda Díaz Bolaños (Asociación de Juezas), Kattia Morales Navarro (Dirección de Tecnología de la Información), Diana Delgado Navarro (ANIC) y Viviana Alvarado Quesada (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia).

Ausentes con justificación: Magistrado Paul Rueda Leal (Sala Constitucional).

Se inicia la sesión. La Magistrada Roxana Chacón Artavia da la bienvenida y agradece a las personas presentes su participación en esta sesión virtual.

ARTÍCULO I. Acuerdo del Consejo Superior sobre impedimento de Jefaturas para autorizar el quinto día a la semana de teletrabajo y la situación de funcionarias judiciales que no cuentan con redes de cuido.

La señora Jeannette Arias informa que este tema está relacionado con la última disposición del Consejo Superior respecto de los contratos de teletrabajo, donde se elimina la posibilidad de las Jefaturas para autorizar el quinto día de teletrabajo.

Asimismo, este punto incluye la preocupación de muchas funcionarias judiciales que tienen a su cargo personas con necesidades de cuido (adultas mayores, con discapacidad, menores de edad, etc.), que anterior a la pandemia podían permanecer gran parte del día en alguna institución de apoyo (escuelas, colegios, hogares de cuido, guarderías, etc.), pero que, una vez se vieron obligadas a regresar a laborar de forma presencial, no tienen con quien dejarlas. Se trata de funcionarias cuyos puestos de trabajo cumplen con los requisitos para optar por la modalidad de teletrabajo.

Cede la palabra a la señora Waiman Hin, a efecto de que se refiera a la normativa o directrices institucionales relacionadas con este tema.

Doña Waiman Hin expone las circulares emitidas por el Consejo Superior en este tema, así como su interpretación o criterio al respecto, en su condición de Subdirectora de la Dirección de Gestión Humana. Informa que desde que se inició con el proceso de firma de los contratos de teletrabajo, el porcentaje de la población

judicial que se mantenía en esa modalidad disminuyó significativamente. También indica que la Circular 66-2020 del Consejo Superior, resume todos los lineamientos vigentes en cuanto al abordaje de la pandemia y establece que al momento de priorizar el otorgamiento o no del teletrabajo, las Jefaturas deben considerar el estado de embarazo o periodo de lactancia de las funcionarias judiciales.

Por otro lado, la Circular 153-2021 (la más reciente del Consejo Superior), es la que comunica que las Jefaturas ya no tienen la potestad de otorgar el quinto días, por lo tanto, las personas que requieren del quinto días, deberán plantear la solicitud de acuerdo al procedimiento contemplado en el Reglamento de Teletrabajo, es decir, siempre y cuando el puesto sea tele trabajable y no sea requerida la presencia de la persona en la oficina. Sin embargo, insiste en el reglamento promueve la importancia de favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar del personal, así como la igualdad de género dentro de la población, el aumento de la productividad y de la capacidad de la institución para adaptarse a los diversos riesgos, tales como, la falta de redes de cuido como un riesgo de carácter social y económico, en el contexto de la pandemia.

Adicionalmente, en cuanto a la perspectiva de género y a partir de los aportes de la Magistrada Roxana Chacón y la misma Comisión de Género, el reglamento procura impulsa, en el artículo 27, el tema del horario flexible (como algo excepcional), vinculado a la oportunidad que tendrían las personas que tienen bajo su cuidado personas menores de 12 años, adultas mayores, con discapacidad o enfermedad, y no cuentan con ningún tipo de apoyo o red de cuido, de optar por un horario flexible.

Seguidamente, se abre espacio para consultas o comentarios sobre este tema.

La señora Magda Díaz opina que a pesar de que la circular parece inofensiva, sus efectos pueden generar discriminación; con la firma del contrato de teletrabajo muchas mujeres se han visto perjudicadas ya que el documento no contempla el asunto de la jornada flexible. Cree conveniente permitir a las Jefaturas autorizar el quinto días de teletrabajo, para no volver a la jornada rígida, además de que, el procedimiento para solicitar que se autorice el quinto día es sumamente engorroso y burocrático. El problema está en el contrato, que contempla condiciones muy generales, no admite la posibilidad de la jornada flexible; por ello considera oportuno solicitar una reconsideración para que los contratos incluyan esta posibilidad.

El fundamento está contemplado en el mismo reglamento, puesto que invoca un documento internacional, también existe la CEDAW, que orienta a concluir que este reglamento invisibiliza un derecho humano fundamental de la mujer trabajadora, sus efectos generan discriminación, ya que se piensa que todas las mujeres en el Poder Judicial tienen las mismas condiciones; no se trata de modificar el reglamento, sino de incluir medidas afirmativas, para que exista una flexibilización a la hora de aplicar las normas, tomando en consideración las situaciones particulares de cada funcionaria; ya que el Consejo Superior está interpretando el reglamento en sentido literal, lo que genera ese efecto discriminatorio en su aplicación.

La Magistrada Chacón Artavia apoya el criterio externado por doña Magda Díaz, considera que esta directriz del Consejo Superior debe revisarse, sin embargo, modificar el reglamento no lo considera viable, pero solicitar una adecuación de los contratos con el fin de evitar la discriminación es oportuno. Sugiere conformar un pequeño grupo de trabajo para elaborar un documento base que servirá para plantear la solicitud ante el Consejo Superior.

Por su parte, doña María Alexandra Bogantes cree que deben existir formulas flexibles de contratación, de manera que permita dar respuesta a situaciones particulares; la autorización de los 5 días para tele trabajar depende de los puestos, las necesidades de la oficina y de la persona que lo solicita, es necesario conciliar todos esos intereses, que las personas puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin desmejorar el servicio público que se brinda. Por otro lado, señala que las medidas que se toman en una situación normal (sin pandemia), deben ser distintas a las que se tomen en épocas de crisis, por lo que, en este momento toda esa tramitología dificulta que se brinden respuestas oportunas.

La solicitud al Consejo Superior sería en el sentido de que el reglamento no sea discriminatorio y de esta forma mejorar el contrato, sin embargo, le preocupa las situaciones de emergencia aún en el marco de la pandemia, donde las jefaturas venían tomando las decisiones, ya que las personas requieren que se tome la decisión de un día para otro, en el caso de una medida temporal que surge con ocasión de la pandemia, si se tratara de una medida permanente el contrato debe firmarse con todas sus exigencias.

Doña Waiman Hin, aclara que la preocupación que se discute está relacionada con el tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, no sería por un riesgo de salud de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Menciona que el reglamento como parte de sus fines busca reconocer el tema del riesgo de la salud pública, todo está justificado con las instrucciones de Corte Plena para implementar el reglamento, a partir de esas decisiones de carácter general pareciera necesario solicitar al Consejo Superior que estas poblaciones en específico, las que ya reconoce el reglamento para efectos de horario flexible, se aprueba el tema de la flexibilidad como una acción positiva, como una medida excepcional.

Doña Kattia Morales comenta que ha estado en reuniones de la Comisión Nacional de Emergencias y la Comisión de Teletrabajo, explica que el reglamento se aprobó y se aplicaba de forma inmediata, en dichas reuniones se tocó el tema de la existencia de una excepción al reglamento en época de pandemia, un criterio legal, habría que ahondar en el tema; porque el reglamento en realidad no es flexible. Por su parte, don Juan Carlos Sebiani apoya la preocupación planteada, sugiere solicitar una prórroga para que las jefaturas puedan continuar autorizando el quinto día, debe ser algo rápido.

Doña Paula Calderón cree que la Comisión debe enfocarse en la aplicación de reglamento, en adaptar el contrato para que realmente incorpore las disposiciones del horario flexible, puesto que esa flexibilidad de la que habla el reglamento no se refleja en el contrato, sugiere que como Comisión se orienten las observaciones a cómo modificar ese contrato, sin tener que modificar el reglamento.

Acuerdo: *Según el informe sobre la pandemia de COVID-19 de la CEPAL, de la Organización de Estados Americanos, denominado* ***"La pandemia de COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe"*** *de abril de 2020, se establece que, si bien es cierto, las medidas de confinamiento buscan proteger la salud pública y evitar el colapso de los servicios de salud; su aplicación no es neutra desde el punto de vista de género. Los hogares se han convertido en el espacio donde todo ocurre: el cuidado, la educación de los niños, niñas y adolescentes, la socialización, y el trabajo productivo; lo que ha exacerbado* ***la crisis de los cuidados****. Se ha incrementado la carga de trabajo relacionada con el cuidado y la atención a las personas menores de edad, adultas mayores, con discapacidad y enfermas, cuya respuesta debería ser colectiva. En razón de ello, refiere este informe, las políticas públicas deben valorar la sobrecarga de responsabilidades de trabajo productivo en las mujeres y así mismo, tomar en consideración que las mujeres embarazadas o en período de lactancia podrían enfrentar mayores riesgos para su salud y la su hijos e hijas.*

*En razón de que la circular N° 153-2021 emitida por el Consejo Superior en sesión N° 56-2021, celebrada el 06 de julio de 2021, artículo LVI, comunicó a todos los despachos judiciales del país que la Circular 90-2021, perdió su vigencia el 30 de junio de 2021, y que en consecuencia, las jefaturas que consideren que tienen a su cargo personas que requieren acceder a la modalidad de teletrabajo los 5 días de la semana, deberán solicitarlo directamente al Consejo Superior, mediante el procedimiento establecido en el "****Reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el Poder Judicial****", aprobado por la Corte Plena en sesión número 7-2021, del 15 de febrero del año en curso, artículo XVIII, la cual, se comunicó al personal del Poder Judicial*

por circular número 36-21; eliminándose con ello, la posibilidad de que las Jefaturas autoricen ese quinto día de teletrabajo; la Comisión de Género estima que el plazo que transcurra hasta tanto el Consejo Superior apruebe en definitiva los correspondientes contratos de teletrabajo con solicitudes de 5 días de teletrabajo, se podría estar ante una discriminación por efecto o resultado, en perjuicio de las mujeres servidoras judiciales que requieren de esta modalidad por no contar con redes de cuido para sus hijos o hijas menores de edad, personas adultas mayores, con discapacidad o enfermas, bajo su cargo y cuido; o en perjuicio de servidoras judiciales que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia.

En razón de lo expuesto, la Comisión de Género solicita al Consejo Superior del Poder Judicial, adoptar como medida transitoria y excepcional, mientras dure la pandemia y hasta tanto se concrete la aprobación de los contratos de teletrabajo por parte de dicho Consejo, que las Jefaturas tengan permitido aprobar el quinto día de teletrabajo, específicamente respecto de las mujeres trabajadoras del Poder Judicial, que no cuentan con redes de cuido para la atención de las personas menores de edad, adultos mayores, con discapacidad o enfermas, bajo su cuido y responsabilidad; o que sean servidoras judiciales que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia. De ser aprobada esta acción por parte del Consejo Superior, la misma estaría regulada por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), como una medida especial de carácter temporal, o acción afirmativa, contemplada en el artículo 4 de dicha Convención.

Lo anterior en consideración de lo siguiente:

1. *Que al día de hoy Costa Rica, al igual que el resto de la sociedad mundial, se encuentra en pandemia, con plena vigencia de medidas protocolarias y restrictivas, de conformidad con las autoridades de salud.*

2. *Que en razón de la pandemia, aún no se han normalizado los servicios de cuido brindados en escuelas, colegios, centros de cuido de personas adultas mayores, centros para fisioterapia y rehabilitación, entre otros.*

3. *Que según datos de la Dirección de Gestión Humana, al mes de enero de 2021 habían un total de 4951 personas teletrabajando en el Poder Judicial, de las cuales 2838 eran mujeres y 2113 eran hombres; posteriormente, esta cantidad se redujo a 2405 personas en teletrabajo para junio del presente año, de las cuales 1461son mujeres y 944 son hombres.*

4. *Que de conformidad con la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), es obligación de los Estados, promocionar cambios culturales, sociales, políticos y económicos tendientes a que a las características cultural y socialmente asignadas a hombres y mujeres no sean causa de exclusión ni limiten explícita o tácitamente las oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo tanto público como privado, así como en el desempeño de sus funciones.*

De conformidad con la CEDAW y con la Convención de Belén Do Pará, las mujeres tienen derecho a no ser sujetas de discriminación por efecto o resultado y a

no ser víctimas de violencia institucional. Así se desprende del artículo 1 de la primera Convención que establece:

"A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Además, según esa Convención, en el artículo 4, el Estado está obligado a generar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer para así, abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación y, tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. Como complemento, conforme al artículo 11.2.a de esa Convención, las mujeres tienen derecho a que sea visibilizada la condición de ser Jefa de Hogar y la función social de cuido de personas dependientes.

Según el artículo 4 inciso j) de la Convención de Belén Do Pará, las mujeres tienen derecho a ejercer cargos públicos; derecho a no ser sometidas a ninguna forma de discriminación tal como indica el artículo 6 inciso a) y artículo 7, de forma que el

Estado, se encuentra obligado a adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de discriminación.

En el caso de las funcionarias y servidoras judiciales que tienen a su cargo el cuido de personas menores de edad, conforme a la Observación General N.°16 del Comité de los Derechos del Niño, que trata sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, el Estado debe abstenerse de incurrir en prácticas que atienden contra al interés superior de las personas menores de edad en todo momento y más, en medio de esta crisis por pandemia COVID-19. Expresamente esa Observación establece:

"K. Emergencias y situaciones de conflicto.

49. Tanto los Estados de origen como los Estados receptores tienen problemas particulares para cumplir con sus ***obligaciones de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos del niño cuando las empresas*** *operan en situaciones en que las instituciones de protección no funcionan adecuadamente como consecuencia de conflictos, catástrofes o la desintegración del orden jurídico o social. Es importante destacar que la Convención y sus protocolos facultativos se aplican en todo momento y que sus disposiciones no pueden derogarse en situaciones de emergencia."*

En consecuencia, la función social de cuido en época de pandemia, es vital y está siendo ejercida en doble o triple jornada simultánea con las obligaciones que

conlleva un contrato laboral."

En el caso de funcionarias y servidoras judiciales que tienen a cargo el cuidado de personas adultas mayores, conforme al artículo 3 inciso j), 7, 9,19, 29 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, el Estado tiene el deber de promover y actuar la solidaridad y el fortalecimiento de la protección familiar y comunitaria; el fortalecimiento de los lazos familiares en torno a la persona adulta mayor; la seguridad, la salud integral así como a la protección especial en caso de situaciones de riesgo y emergencias humanitarias.

En el caso de funcionarias y servidoras judiciales que tienen a su cargo personas dependientes con discapacidad, la Convención Interamericana sobre Discapacidad y la Convención de la ONU sobre discapacidad, se resumen en el deber del Estado de garantizar a las personas con discapacidad el mayor nivel de independencia funcional posible en condiciones de seguridad y dignidad.

Por lo tanto, en aplicación de las Convenciones, del enfoque de género y principio de interseccionalidad, se debe visibilizar la condición de Jefatura de Hogar, la función social de cuidado de personas dependientes, el derecho a la salud integral y la ejecución de teletrabajo de forma simultánea con labores de cuido; en tal sentido, las servidoras judiciales que se encontraban en ***teletrabajo a tiempo completo, en el tiempo durante el cual, el Consejo Superior no haya aprobado los contratos de teletrabajo, correspondientes, deberán abandonar total o parcialmente a las personas bajo su cuido y responsabilidad, sin contar***

con la opción de redes de cuido disponibles, *para realizar labores presenciales, estarían siendo sujetas de discriminación por efecto o resultado, pues deben abandonar a personas en condición de vulnerabilidad, para realizar trabajo presencial y con ello. O en su defecto, por encontrarse en estado de gravidez o en período de lactancia, enfrentar un mayor riesgo de salud para ellas y su hijo o hija.*

Según el informe de OIT-PNUD ***"Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social"*** *(Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009):*

"La relación entre la esfera familiar, que exige cuidados y atenciones, y el mundo laboral, que requiere de trabajo constante, se ha convertido en una fuente de tensiones para las personas, situación que se agudiza con la pérdida de la calidad de vida y acarrea grandes costos sociales.

Estas tensiones están generando altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados, pero también para el crecimiento económico de los países, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Los resabios de la tradicional división sexual del trabajo se exacerban a falta de medidas efectivas para la conciliación entre los ámbitos laboral y familiar, lo que compromete decisivamente las posibilidades de desarrollo humano de las naciones." (pag. 9)

"En vista de una distribución inequitativa de la carga de trabajo doméstico, la inserción laboral femenina no modifica la percepción de que las mujeres deben

desempeñar las labores domésticas. Al añadir las horas de trabajo no remunerado, la jornada total de trabajo es mucho más extensa para las mujeres que para los hombres. Los estudios muestran que las horas destinadas por ellas a quehaceres domésticos son hasta cuatro veces mayores que las que destinen ellos (Gráfico 5). La brecha de género en el uso del tiempo se profundiza en los grupos socioeconómicos más bajos. Ellas siempre son responsables de las tareas domésticas, sean amas de casa o trabajen remuneradamente." (pág. 21)

Las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, se encuentran incorporadas, a tal punto, en la vida cotidiana de las personas y en la realidad concreta de las instituciones, que se invisibilizan las discriminaciones a que están sujetas las mujeres en la mayoría de los espacios en que participan, siendo uno de los más significativos el del empleo. Ni la sociedad en general, ni sus instituciones son neutras sino que reproducen y legitiman en su funcionamiento los sesgos y estereotipos genéricos que mantienen y perpetúan las desigualdades e inequidades que afectan mayoritariamente a las mujeres.

5. *Que según el Instituto Nacional de Estadística y Censos, el X Censo Nacional de Población y VI Censo Nacional de vivienda de Costa Rica, del año 2011 (último realizado en nuestro país), arrojó que en Costa Rica, la población de* ***0 a 4 años*** *es de 367.992 personas y de 0 a 14 años es de 1.111.533 equivalente a un 21.98%, o sea más de una quinta parte de la población total del país.*

Así mismo, determinó que en Costa Rica hay 603.212 personas con alguna limitación o discapacidad, de las cuales 21.874 tienen entre 0 a 9 años de edad y

252.731 tienen 60 o más años. Por su parte, mediante un instrumento específico del año 2018, el INEC estableció, que en Costa Rica, la población de personas adultas mayores, a partir de los 65 a 69 años es de 222. 229 y de los 70 a más de 100 años es de 387.107.

Es una realidad mundial, de la cual Costa Rica no es excepción, que las labores de cuido, de una parte importante de la población descrita, culturalmente ha sido asignada, de manera predominante o exclusiva, a las mujeres; lo anterior en razón de los roles estereotipados de género de las sociedades patriarcales.

Esta realidad, constituye un hecho público y notorio, que se hace más visible cuando introducimos como categoría de análisis el enfoque de género, el cual nos permite ver las especificidades de las mujeres de los diferentes grupos poblacionales en condición de vulnerabilidad, mediante el principio de interseccionalidad.

Podemos decir, que gran cantidad de estudios de las diferentes agencias de Naciones Unidas y del Instituto Nacional de las Mujeres en Costa Rica, han evidenciado que estas cargas laborales de cuido y también las de oficios domésticos, incrementan o son de atención exclusiva para las mujeres jefas de hogar, las mujeres indígenas, las mujeres en condición de pobreza, las mujeres migrantes, las mujeres rurales, entre otras. De ahí la necesidad de analizar cada caso concreto, para establecer las cargas laborales en función del cuido y las tareas domésticas.

Si bien es cierto, lo anterior se trata de una situación evidente, organismos como

ONU-Mujeres y la CEPAL han recomendado a los Estados, realizar "encuestas de uso de tiempo" con el fin de aproximarse, aunque tímidamente, por diversas limitaciones metodológicas, al tiempo que las mujeres dedican a las tareas de cuido y tareas domésticas, y así ir estableciendo cuál es el aporte económico de estas labores al Producto Interno Bruto, y que termina siendo la base de las economías, sin la cual estas no podrían existir, ya que es en los cuerpos de las mujeres y en los hogares en donde se desarrollan, nacen y posteriormente se forma el capital humano que luego engrosa las filas de todo el trabajo público y privado, a nivel mundial.

6. *Que la última encuesta de uso de tiempo realizada por el INEC, en coordinación con el INAMU, determinó los promedios generales de horas dedicadas a tareas de cuido y oficios domésticos por parte de mujeres y hombres en nuestro país, estableciendo que las mujeres prácticamente duplican el tiempo dedicado a estas labores, en relación con los hombres.*

Lo anterior se ve reflejado en la tabla a continuación, la cual muestra la cantidad de horas semanales que invierten mujeres y hombres en las tareas de domésticas:

Horas Semanales en Trabajo Doméstico desagregado por sexo y edad
INEC/INAMU 2017

Edades	Mujeres	Hombres
12 a 19	24.35 horas	13.53 horas
20 a 35	46.33 horas	23.0 horas
36 a 54	48.67 horas	24.17 horas
55 y más	45.6 horas	25.09 horas

A continuación, la cantidad de horas diarias invertidas en tareas de cuido, por mujeres y hombres en Costa Rica, desagregado por sexo y edad:

Horas Diarias en Trabajo de Cuido
desagregado por sexo y edad
INEC/INAMU 2017

Edades	Mujeres	Hombre
12 a 19	02.57 horas	2.01 Horas
20 a 35	03.20 horas	2.19 Horas
36 a 54	04.13 horas	2.35 Horas
55 y más	06.50 horas	3.45 Horas

Estas labores de cuido y domésticas, se aúnan a las cargas de trabajo remunerada cuando las mujeres están incorporadas a la población económicamente activa.

También es importante señalar, que estos datos son promedios generales a nivel nacional en función de la edad, lo cual evidentemente incrementa y disminuye en cada caso concreto, de ahí la importancia de realizar siempre un análisis específico de la situación real de cada funcionaria o servidora judicial.

7. Conciliación de las responsabilidades familiares y laborales: medidas especiales de carácter temporal y Política de Igualdad de Género del Poder Judicial. *Por las razones expuestas, es un imperativo, que se realicen los esfuerzos necesarios que garanticen una distribución equitativa de las oportunidades a partir de la definición de políticas y la ejecución de acciones afirmativas que les permitan a las mujeres, en este caso a nivel laboral, posicionarse en pie de igualdad con respecto a los hombres.*

Las acciones afirmativas son todas aquellas ***medidas especiales de carácter temporal****, que adoptan los Estados y sus instituciones con el objetivo de garantizar la igualdad de facto entre mujeres y hombres, dichas medidas no se consideran discriminatorias respecto a la igualdad formal de las personas, ya que buscan implementar el principio de igualdad, según lo dispuesto en la normativa interna y así mismo, en los instrumentos jurídicos a nivel internacional, ratificados por Costa Rica, entre los cuales destacan la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada en 1979 (artículos 4 inciso 1, 5 y 11) desarrollado por la Recomendación General No. 25 del Comité de la CEDAW; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), y relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958) y la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.*

A los instrumentos anteriores se suma la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, aprobada por Corte Plena en noviembre del año 2005; esta política institucional se ha constituido en la acción más importante en el Poder Judicial, para hacer realidad las normas de carácter internacional, previamente citadas, y el compromiso del Estado costarricense de fomentar la creación de una democracia inclusiva, donde las mujeres y los hombres gocen de las mismas oportunidades.

Algunos de los artículos de la Política de Igualdad de Género de mayor relevancia para el presente análisis, son:

*"**Artículo 1**. Adoptar una Política de Equidad de Género que de manera transversal prioritaria y sustantiva incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial. El objetivo de la misma será garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y en el funcionamiento interno del Poder Judicial. "*

*"**Artículo 4**. Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Judicial."*

*"**Artículo 5.** Procurará los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como la creación de órganos, métodos y procedimientos adecuados para implementar esta política e incorporar criterios de descentralización para que se*

haga efectiva en todos los circuitos judiciales del país."

*"**Artículo 7**. Incluir e implementar las acciones afirmativas que requiera el plan de acción con el fin de eliminar las desigualdades existentes entre los y las servidoras judiciales."*

*"**Artículo 8**. Transversar la perspectiva de género y el principio de no discriminación de ninguna índole en los derechos de servidores y servidoras judiciales, como por ejemplo en los criterios establecidos para los puntajes de la carrera judicial, acceso a los puestos, incentivos, y capacitación. Acorde con los lineamientos adoptados en los talleres de reforma."*

Es importante, resaltar que, adicionalmente a la normativa citada, fueron estudiadas y utilizadas como sustento de la presente propuesta, la Ley Orgánica Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo número 6115; y la Ley Para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, del 5 de noviembre de 1999, ambas pertenecientes al ordenamiento jurídico de España.

La OIT y el PNUD, en el informe "Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social" supra indicado, advierten que:

***"Si no se ajustan a los patrones de cambio social y a las reivindicaciones de género, las estructuras políticas y jurídicas pueden reproducir las estructuras de la desigualdad…"** (p.25).*

Por su parte, el documento de la OIT denominado: ***"Conciliación del Trabajo y la vida familiar, el caso de Costa Rica"*** *(año 2005), elaborado por las consultoras Ana Leonor Ramírez y Patricia Rosés, hace un "análisis de la relación trabajo-familia que enfrentan las personas trabajadoras cuando tienen a su cargo responsabilidades familiares, como son la crianza y el cuido de otros miembros de la familia, como son las personas adultas mayores o personas con discapacidad" (p.5).*

En el acápite 2.3., de este estudio, se expresa lo siguiente:

"-Personas responsables del cuidado de los niños y niñas, tradiciones para el cuidado y crianza, y papel de la familia extendida y de los hombres. Son las mujeres -en general- quienes tienen predominantemente la responsabilidad de la crianza, el cuidado y la educación de las hijas e hijos. Sin embargo, los hogares con jefaturas femeninas, que son cuantitativamente significativos, según los datos analizados y las entrevistas realizadas, enfrentan mayores dificultades, entre ellas, la incorporación y acceso al mercado laboral, así como en muchos casos, no contar con el aporte económico del cónyuge para ellas y sus hijos e hijas o mediante pensión alimenticia obligatoria. Así la jefa de hogar, además de que provee económicamente para toda la familia, asume las tareas domésticas, y se encarga de las tareas de crianza, cuidado y educación de los hijos e hijas. Inclusive teniendo hijos o hijas con discapacidad, o teniendo que cuidar a otros familiares, ya sea que también presenten alguna discapacidad o sean personas adultas mayores. Esto último, sugiere que probablemente éstos hogares muestren una mayor tendencia a

ser hogares extensos, en los que otros familiares y no familiares forman parte de la unidad de residencia, y colaboran con sus ingresos mediante trabajo remunerado, con el trabajo doméstico, y/o el cuidado de las niñas y niños de estos hogares. Muchas veces cuando las mujeres entran al mercado laboral, buscan el apoyo de otras mujeres de la familia, ya sean sus propias madres, hermanas o hijas, para que asuman las responsabilidades de la familia en el hogar. Vale la pena mencionar, desde la perspectiva de apoyo a la mujer trabajadora, que en este tipo de arreglo, cuando se trata de las abuelas, el beneficio es mutuo, ya que en Costa Rica las hijas adultas cuidan a sus madres en edades avanzadas. Esto, sin excluir este cuidado para los abuelos, en los que también participan los hijos adultos. También el cuido de los padres y madres en edades avanzadas ocurre en parte debido a la falta de servicios de cuido para las personas adultas mayores. Si las mujeres trabajadoras no cuentan con familiares que las apoyen en estas responsabilidades, en forma directa, contratan empleadas domésticas, que asumen como parte de su trabajo, el cuidado de sus hijos e hijas, o bien recurren a servicios de cuidado infantil privados, en caso de contar con los recursos económicos, o a los servicios públicos subsidiados por el Estado, que además enfrentan limitaciones en cuanto a infraestructura, personal capacitado y alimentación adecuada" (p.47)

También reseña: "…la permanencia de las mujeres en el trabajo, se ve amenazada cuando no cuentan con permisos u horarios flexibles para atender las demandas de cuidado que puedan tener sus hijos o hijas u otros familiares dependientes, no disponen de servicios de cuidado infantil o para personas adultas mayores o discapacitadas, o no tienen ingresos suficientes para pagarlos" (p.50).

Cabe mencionar, que el 11 de julio del 2020, entró en vigor el Convenio 156 de la OIT denominado: "Sobre los trabajadores con responsabilidad familiares", ratificado por Costa Rica mediante Ley número 9608, y que señala:

"Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

"Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

(a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

(b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

"Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades."

7. *Que la presente solicitud es conteste con el Reglamento de Teletrabajo XXX, el cual en su artículo 2 establece que dicho reglamento buscará:*

"b) Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la población judicial.
c) Contribuir con la inclusión e igualdad de género.
d) Aumentar la productividad de las personas servidoras judiciales.
e) Fortalecer la capacidad de adaptación de las personas servidoras judiciales, a los riesgos de la salud pública; así como a los retos ambientales, sociales y económicos."

8. *Que la circular 66-2020, establece la priorización en el otorgamiento de la posibilidad de laborar en la modalidad de teletrabajo para personas en situación de riesgo por su condición personal, citando entre ellas a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. (ver puntos 1.2 y 1.2.4 de dicha circular)*

9. *Que la Corte Plena reconoció la situación particular de las mujeres trabajadoras del Poder Judicial, en cuanto a las cargas laborales adicionales que enfrentan, de manera no remunerada, por labores de cuido, mediante la existencia del acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión* ***N° 25-2020*** *celebrada* ***el 11 de mayo del año en curso***, ***ARTÍCULO XVII*** ***cuyo punto 2) literalmente señala:*** ***"2)*** *Tener por hecha la exposición de la magistrada Chacón sobre el informe rendido por la Comisión de Género en sesión extraordinaria N° 5 del 5 de mayo de 2020, acuerdo único, y en consecuencia, acoger las recomendaciones en él contenidas, las cuales se hará de conocimiento del Consejo Superior para su debida ejecución."*

SEGUNDA PARTE: INFORMES.

ARTÍCULO II. Consultoría ACNUDH: Sentencias con Enfoque de Género.

La señora Jeannette Arias informa sobre la firma del contrato para la consultoría que se pretender realizar en el tema de sentencias con enfoque de género, proceso bastante arduo; también pone en conocimiento de la Comisión el cronograma de actividades para la entrega de productos. Asimismo, señala que con la colaboración del Centro de Apoyo a la Función Jurisdiccional se logró integrar a este proyecto, varias personas de la judicatura con conocimiento en este tema, función que asumirán como recargo.

También se coordinará un taller de intercambio de experiencias con México y Uruguay, se entregará un informe de consultoría con una propuesta inicial, se

presentará de forma preliminar la guía elaborada, a todo el equipo de contraparte, mediante un taller de retroalimentación. Posteriormente, en una última fase se realizarán varios talleres de validación, lo que servirá como insumo para incluir observaciones al documento, el informe final de la consultoría se entregará en el mes de diciembre. Informa sobre las reuniones llevadas a cabo durante todo este proceso, que contó también con el apoyo de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI).

Acuerdo: *Tomar nota del informe rendido por la Licda. Jeannette Arias Meza, respecto del trabajo que viene desarrollando la Secretaría Técnica de Género, en el tema de "Sentencias con enfoque de Género", en coordinación con la oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Mujeres, de la ONU (ACNUDH), y con el apoyo de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI) y el Centro de Apoyo a la Función Jurisdiccional.*

ARTÍCULO III. Curso impartido a Comisionados y Comisionada del Ministerio de Seguridad Pública.

La señora Jeannette Arias informa sobre la coordinación con el Ministerio de Seguridad Pública, de varios talleres, los días 05, 06 y 07 de julio, en un horario de 08:00 a.m. a 04:30 p.m., dirigidos a los 11 Directores y Directora Regionales de dicha entidad. Estos talleres obedecen a un programa de capacitación de 720 horas, de dicho Ministerio; exclusivo para Directores y Directoras Regionales, donde uno de los objetivos principales fue la incorporación temas relacionados con género y derechos humanos, razón por la cual, hicieron la petición ante la Secretaría Técnica

de Género. Como parte del informe rendido, compartió la lista de personas facilitadoras, lista de participantes, fotografías, así como el contenido y metodología de estos talleres.

***Acuerdo**: Tomar nota de lo informado por la Licda. Jeannette Arias Meza, respecto de los talleres impartidos en el mes de julio, a Directores y Directoras Regionales del Ministerio de Seguridad Pública, en temas de género y derechos humanos.*

ARTÍCULO IV. Acuerdos Comisión de Teletrabajo relacionados con la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo".

La señora Jeannette Arias comenta que este informe está relacionado con un acuerdo tomado por la Comisión, en sesión del mes de marzo 2021, con ocasión de la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo" desarrollada por la Secretaría, que literalmente dice: "…*Tomar nota de los resultados de la "Encuesta sobre equipo ergonómico en el Poder Judicial", expuestos por la Licda. Jeannette Arias Meza. Asimismo, se encomienda a la señora Waiman Hin Herrera, Subdirectora de la Dirección de Gestión Humana, compartir estos datos con la Comisión de Teletrabajo, de la cual forma parte, con el fin de hacer ver la necesidad que existe de tomar en consideración las posibilidades económicas de las personas tele trabajadoras o que aspiran a laborar bajo esa modalidad, de adquirir el equipo ergonómico que se requiere, según lo estipulado en el artículo 20 inciso e) del Reglamento de Teletrabajo del Poder Judicial."*

Al respecto, según lo informado por doña Waiman Hin, la Comisión de Teletrabajo acordó respecto del acuerdo comunicado lo siguiente:

“29 de junio de 2021

SAP-0274-2021
Integrantes de la Comisión de Género

Estimados (as) señores (as):

La Comisión Institucional de Teletrabajo, en la sesión N.º 05-2021 virtual, celebrada el miércoles 23 de junio de 2021, artículo IX, al conocer lo acordado por la Comisión de Género, en la sesión celebrada el 18 de marzo, artículo IV, referente a los resultados de la “Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo”, para lo cual se acordó lo que a continuación se cita:

a) Dar por conocido lo acordado por la Comisión de Género, en la sesión celebrada el 18 de marzo, artículo IV, referente a los resultados de la “Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo”.

b) Comunicar a la Comisión de Género que se solicitó al Consejo Superior autorizar una aplicación paulatina y gradual de las condiciones laborales que las personas teletrabajadoras deben disponer en sus domicilios para el cuido su salud y seguridad ocupacional, tomando como fundamento las medidas extraordinarias en las que se ha aprobado el goce de la modalidad de teletrabajo durante la emergencia nacional ocasionada por el COVID-19 y en procura de que la mayor cantidad de personas puedan mantenerse en la modalidad de teletrabajo en resguardo de su salud y de la sostenibilidad de los servicios, lo acordado por el Órgano Superior se comunicó a la Población Judicial, mediante la Circular N° PJ-DGH-C-014-2021 de la Dirección de Gestión Humana.

Atentamente:

MSc. Carlos Montero Zuñiga, Comisión Institucional de Teletrabajo-2021
cc/ Sección de Análisis de Puestos

D: /2021/Programa de Teletrabajo/Sesiones 2021"

Acuerdo: Tomar nota de lo acordado por la Comisión de Teletrabajo respecto de la "Encuesta sobre equipo ergonómico en teletrabajo" elaborada por la Secretaría Técnica de Género, puesta en su conocimiento con ocasión del acuerdo tomado por la Comisión de Género, en sesión del mes de marzo 2021.

ARTÍCULO V. **Oficio 2017-DE-2021** de la Dirección Ejecutiva, sobre sala de lactancia habilitada en Tribunales de Heredia.

Doña Jeannette Arias explica que el oficio mencionado refiere al establecimiento y funcionamiento de la sala de lactancia en el Edificio de Tribunales de Heredia, solamente hacen falta unos detalles relacionados con la decoración; asimismo, comparte -vía teams- una fotografía de la Sala e indica que este trabajo fue desarrollado por la Dirección Ejecutiva con el apoyo de la Administración Regional del circuito.

Por su parte, don Wilbert Kidd informa que todavía se requiere un cambio de las sillas por unas más cómodas, de igual manera el tema de la decoración. Agrega que, más que un reconocimiento a la Dirección Ejecutiva, todo esto se logra sumando esfuerzos, de manera que, las personas que utilizan la sala se sientan

identificadas con la institución, saben que el Poder Judicial vela por sus necesidades.

Acuerdo: *Tomar nota del oficio* ***2017-DE-2021*** *de la Dirección Ejecutiva, sobre la apertura de la Sala de Lactancia en el Edificio de Tribunales de Heredia, se reconoce el esfuerzo de esta oficina para cumplir con las políticas institucionales en materia de derechos humanos de las mujeres. Asimismo, el Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, elaborará una cápsula informando sobre esta nueva sala de lactancia.*

ARTÍCULO VI. Oficio CSJ-294-2021 sobre Informe Prontos Despachos.

La señora Jeannette Arias comenta que este oficio de la Contraloría de Servicios está relacionado con un acuerdo de la Comisión de Género de enero del año pasado, sobre el tema de los expedientes "pronto despacho", el acuerdo en mención señala los siguiente: "…*Trasladar a la Contraloría de servicios, solicitud expresa para que, de acuerdo con la naturaleza de su función, informe de las gestiones recibidas de parte de las personas usuarias en relación con la atención de solicitudes de pronto despacho en las oficinas judiciales. Asimismo, que recabe la información e informe en cuanto a los antecedentes de la Inspección Judicial, el abordaje de la temática y jurisprudencia existente. El plazo de ejecución será de dos meses máximo y la persona responsable es el Lic. Erick Alfaro Romero, Jefe de la Contraloría de Servicios.*", en razón de ello, procede a leer textualmente el oficio con la respuesta de don Erick Alfaro.

En lo que interesa, lo señalado por don Erick Alfaro fue: *"…Con el fin de atender lo requerido, se realizó la consulta ante el Tribunal de la Inspección Judicial, sin embargo, el*

registro que realiza dicha instancia impide estadísticamente realizar un filtro por el tema de interés (quejas en las que se refiere no atención de prontos despachos). Por ello, tuvieron que realizar una búsqueda manual, identificando únicamente cuatro casos. Tres de ellos desestimados y uno actualmente en trámite. Ahora bien, revisando la normativa vigente, se observa que, en el Código Procesal Civil, Capítulo II, Artículo 184, se reforma el artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para que en adelante se lea:

*"Artículo 5.- Si los jueces no cumplen con los plazos establecidos para realizar sus actuaciones y, en su caso, dictar resoluciones, la parte interesada podrá urgir el pronto despacho ante el funcionario judicial omiso, y si no lo obtiene dentro del término de cinco días naturales podrá interponer la queja por retardo de justicia ante la Corte Suprema de Justicia o la inspección judicial, según corresponda. Cuando sea demorado o rechazado el diligenciamiento de una comisión dirigida a otro tribunal o a una autoridad administrativa, el funcionario requirente podrá dirigirse al presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien, si procede, gestionará u ordenará la tramitación. Los funcionarios judiciales podrán ser sancionados disciplinariamente con suspensión o despido, según la magnitud de la falta, cuando la justicia se haya retardado por causa atribuibles a ellos." ***El resaltado no es original***

Realizando un análisis del artículo, considera este servidor que, si bien existe la posibilidad del planteamiento de una queja contra una persona servidora judicial por retardo de justicia, la sanción disciplinaria sólo será posible "…cuando la justicia se haya retardado por causa atribuibles a ellos." esto luego de que el órgano competente haya realizado un análisis del caso particular. No sería una sanción por defecto.

Al igual que la Inspección Judicial, esta Contraloría no realiza un registro de gestiones por "pronto despacho" empero, luego de revisada la base de datos de nuestro sistema (Aranda Service Desk) se lograron identificar 22 registros del año 2020 en los que la

persona alegaba un atraso en la atención de prontos despachos. Para lo que va del año en curso se encontraron 15 gestiones con reclamo similar, lo cual refleja que en menos de cinco meses se han registrado un 68% del total registrado en el periodo anterior.

Tomando en consideración lo anterior, resulta posible para esta dependencia establecer una relación directa que permita concluir que la presentación de solicitudes de "Pronto Despacho" produzca un rezago en la atención de expedientes judiciales más antiguos; primero porque la cantidad de gestiones recibidas no es tan relevante y segundo porque es difícil rastrear a nivel de los diferentes sistemas judiciales la cantidad real de este tipo de gestiones que son presentadas ante las instancias jurisdiccionales.

Finalmente, esta Contraloría de Servicios sugiere valorar la pertinencia de que, en la lista de etiquetas habilitadas para la rotulación de escritos presentados por medio del Sistema de Gestión en Línea, se incluya una asociada a la categoría de "Pronto despacho"; esto, a futuro, permitirá contar con datos que permitan establecer una cantidad cierta de este tipo de solicitudes y concluir si la atención de las mismas genera alguna demora en la tramitación de los asuntos más antiguos por parte de las diferentes instancias del ámbito jurisdiccional.

Espero que la información ofrecida le sea de ayuda y quedo anuente en caso de aclaración o consulta adicional."

Seguidamente, la Magistrada Chacón Artavia expresa que sería importante visualizar en los sistemas la fecha de ingreso del expediente, así como la fecha en que ingresó el "pronto despacho", con el fin de visualizar los más antiguos, determinar cuál entró primero, si el expediente original o el "pronto despacho". Al respecto, doña Kattia Morales indica que podría elaborarse el estudio pertinente, una vez sea trasladada la solicitud a la Dirección bajo su cargo, y propone incluir al

Subproceso de Estadística en la elaboración del estudio, a efecto de conocer la información registrada hasta este momento y qué datos se desean visualizar.

Doña Jeannette Arias agrega que la información sería para que pueda verla el Subproceso de Estadística.

***Acuerdo**: Se toma nota del oficio **CSJ-294-2021**, remitido por la Contraloría de Servicios de San José, en respuesta al acuerdo de la Comisión de Género de enero 2020, sobre los expedientes "pronto despacho". Asimismo, las señoras Kattia Morales Navarro y Ana Ericka Rodríguez Araya, en ese orden, Jefas de la Dirección de Tecnología de la Información y del Subproceso de Estadística de la Dirección de Planificación, se comprometen a elaborar un estudio, una vez sea comunicado este acuerdo, para determinar si es posible visualizar en los sistemas informáticos a cargo del Subproceso de Estadística, toda la información relacionada con los expedientes "pronto despacho", como fecha de ingreso del expediente original y la fecha de ingreso del "pronto despacho", lo anterior, con la finalidad de conocer la antigüedad de cada uno.*

Se concluye a las 16:30 horas.

- **19 DE AGOSTO (SESIÓN ORDINARIA):**

AGENDA

1. Estándar general para datos de femicidios en América Latina y el Caribe (ONG ILDA - CONAMAJ), relacionado con la política institucional de datos abiertos. **Expone José Pablo Vargas Cubillo, Profesional de la CONAMAJ.**

2. Comunicado N° DML-2021-0006, del Departamento de Medicina Legal, sobre la apertura de la Unidad Médico Legal de San Ramón. **Expone Laura Quirós Abarca, Médica Forense de la Unidad Médico Legal de San Ramón.**
3. Oficio 811-PLA-PE-2021 del Subproceso de Planificación Estratégica (Dirección de Planificación), respecto de la solicitud para elaborar un estudio sobre las posibles razones que están incidiendo en las altas desestimaciones y absolutorias, en el marco de la LPVcM. **Expone Jeannette Arias.**
4. Cámaras de Gesell (acuerdos de reuniones ERRVV). **Exponen Jeannette Arias y Xinia Fernández.**

ACTA N° 08-2021

SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA - COMISIÓN DE GÉNERO

19 de agosto del 2021 – 02:00 p.m.

Participantes: Magistrada Roxana Chacón Artavia (Coordinadora Comisión de Género - Sala Segunda), Magistrado Paul Rueda Leal (Sala Constitucional), Jeannette Arias Meza y Xinia Fernández Vargas (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia), María Gabriela Alfaro Zúñiga (Fiscalía Adjunta de Asuntos de Género), Cristian Mora Víquez (SAPSO), Adriana Orocú Chavarría (ACOJUD), Jessica Alejandra Jiménez Ramírez (Magistrada Suplente Sala Primera), Dixie Mendoza Cháves (Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia), Alba Gutiérrez Villalobos (Departamento de Trabajo Social y Psicología), Sara Castillo Vargas (CONAMAJ), Erick Alfaro Romero (Contraloría

de Servicios), Juan Carlos Sebiani Serrano (Secretaría Técnica de Ética y Valores), María Alexandra Bogantes (Letrada Sala Segunda), Leslie Jiménez Soto en representación de Siria Carmona Castro (Inspección Judicial), Wilbert Kidd Alvarado (Dirección Ejecutiva), Ana Ericka Rodríguez Araya (Dirección de Planificación), Paula Calderón Devandas, (Defensa Pública), Marniee Sissie Guerrero Lobato en representación de Magda Díaz Bolaños (Asociación de Juezas), Yorleny Ferreto Solano (Unidad de Género del OIJ), Waiman Hin Herrera (Dirección de Gestión Humana), Kattia Morales Navarro (Dirección de Tecnología de la Información) y Viviana Alvarado Quesada (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia).

Personas invitadas: Ana Sofía Ruíz Schmidt, Silvana Fumega (ONG ILDA), Carlos Morales Castro (Dirección de Tecnología de la Información), José Pablo Vargas Cubillo (CONAMAJ) y Laura Quirós Abarca (Departamento de Medicina Legal).

Se inicia la sesión. La Magistrada Roxana Chacón Artavia da la bienvenida y agradece a las personas presentes su participación en esta sesión virtual.

Seguidamente se inicia con agenda programada para esta sesión.

ARTÍCULO I. Estándar general para datos de femicidios en América Latina y el Caribe (ONG ILDA - CONAMAJ), relacionado con la política institucional de datos abiertos.

La señora Jeannette Arias da la bienvenida a las personeras de la ONG ILDA, señoras Ana Sofía Ruíz Schmidt y Silvana Fumega, así como a los funcionarios del Poder Judicial, Carlos Morales Castro (Dirección de Tecnología de la Información) y José Pablo Vargas Cubillo (CONAMAJ); a quienes se invitó para exponer acerca del estándar general para datos de femicidios en América Latina y el Caribe.

Don José Pablo Vargas inicia agradeciendo el espacio, comenta que el objetivo es exponer brevemente sobre la posible implementación del estándar internacional de femicidios en materia de datos abiertos, lo cual, corresponde a uno de los ejes de la Política de Datos Abiertos del Poder Judicial, cuyos principios están relacionados con la incorporación de estándares reconocidos en el tema; lo que han venido trabajando con la ONG: Iniciativa Latinoamericana por los Datos Abiertos (ILDA), cuyas personeras expondrán en esta sesión en qué consiste dicho estándar, ello con el objetivo de que la Comisión discuta y apruebe, la posibilidad de iniciar las coordinaciones necesarias para la incorporación del estándar señalado.

Seguidamente toma la palabra la señora Silvana Fumego, quien agradece la invitación. Comenta aspectos relativos al origen de ILDA, señala que es una organización internacional, diversa e inclusiva, que contribuye a generar y usar evidencia para la solución de los problemas más relevantes de América Latina, con base en el uso ético de los datos. Iniciaron como un proyecto en el 2012, en el 2018 se convirtieron en una asociación internacional bajo la jurisdicción uruguaya, cuentan con un equipo que trabaja en diversas partes de la región y el mundo. Una de sus líneas de trabajo son los datos para la participación igualitaria y equitativa,

donde se encuentra inmerso el tema de datos, seguridad y género; que les llevó a trabajar los datos sobre feminicidios en la región.

En primera instancia, se dieron a la tarea de buscar toda la información posible para entender cómo el asunto de los datos sobre seguridad y género podía influir en la temática de femicidios, llevaron a cabo varias reuniones preparatorias en México y Costa Rica, donde decidieron explorar la necesidad o no, de estandarizar datos relacionados con femicidios en la región, lo que llevó a la conclusión de que sí era necesario implementarlo.

Posteriormente, desarrollaron varias versiones de este estándar, lo que involucró la participación de servidores y servidoras públicas, pero necesitaban entender un poco más del proceso detrás de la recolección de datos, así como los obstáculos que estas personas enfrentan día a día. Uno de los hallazgos fue la necesidad de protocolizar el proceso, por ello se exploró en la elaboración de un modelo basado en el "Protocolo latinoamericano de investigación de muertes violentas de mujeres por razones de género, de la ONU"; con el objetivo de que el protocolo fuese construido sin ningún tipo de legislación, a efecto de que los países o regiones pudiesen adaptarlo sin problema.

En una segunda etapa, se trabajó con varios países de América Latina y el Caribe, lo que generó este acercamiento con la Comisión de Género, en virtud de la importancia de la estandarización de datos sobre femicidio, ya que no siempre hay consenso acerca de las definiciones y su alcance, no del concepto general sino del desglose o características de ese concepto, pueden variar de una región a otra. De

ahí la propuesta de que los países además de considerar variables estadísticas según su marco normativo, complementen los datos con otras variables estadísticas, que puedan caracterizar mejor estos delitos, dando como resultado el instrumento que se presenta el día de hoy. **Para más detalle se adjunta la presentación utilizada.**

Presentación ILDA.pptx

Interviene la señora Dixie Mendoza, que sugiere conformar un grupo de trabajo pequeño con el fin de que revise el documento presentado por ILDA, y a partir de ahí elaborar una propuesta.

Toma la palabra don Carlos Morales de T.I., que reitera el objetivo de este instrumento, el cual, es precisamente que todas las instituciones o partes interesadas hablen un lenguaje común en el tema de femicidios, que además puedan acceder a información consistente de forma simple y ágil, promoviendo la innovación y la visión compartida sobre este tema. A nivel técnico hay dos formas, una manual y otra con tecnología, la intención es integrar un equipo interdisciplinario para determinar qué debe hacerse, valorar qué datos se expondrán y cuáles no, tomando en cuenta la realidad institucional.

Se abre espacio para observaciones o consultas sobre el tema.

Doña Kattia Morales señala que este proyecto es un requerimiento nuevo, para lo cual, existe un procedimiento establecido, es necesario dimensionarlo dentro de las

cargas de trabajo que tiene su equipo, lo que podría ser complicado debido al poco recurso humano que tienen y a la saturación de tareas y proyectos; tendrían que analizar todo ese escenario, ya que requiere de un gran esfuerzo, desea dejar constancia de ello. **Señala que el punto de contacto por parte de T.I sería Carlos Morales Castro.**

Don José Pablo Vargas agrega que esto tiene que ver con conocer la realidad institucional, precisamente para eso sería el diagnóstico, analizar en qué condiciones el Poder Judicial estaría asumiendo esta iniciativa. Por su parte, doña Silvana expresa que el diagnóstico no suele ser una carga tan grande. Doña Jeannette Arias aprovecha para agradecer la participación y anuencia de las personas invitadas. Se adjunta una fotografía de las personas involucradas en este punto.

Acuerdo: *Vista la exposición relacionada con el "Estándar general para datos de femicidios en América Latina y el Caribe", de la ONG: Iniciativa Latinoamericana por los Datos Abiertos (ILDA), se acuerda conformar un grupo de trabajo integrado por esa organización, doña María Gabriela Alfaro, Fiscala Adjunta de Género, doña Ana Ericka Rodríguez Araya, Jefa del Subproceso de Estadísticas, don Carlos Morales Castro (en representación de doña Kattia Morales Navarro de la Dirección de Tecnología de la Información), doña Dixie Mendoza, Encargada del Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia y la Secretaría Técnica de Género, con el objetivo de elaborar un diagnóstico que permita determinar la viabilidad de aplicar este instrumento en el Poder Judicial.*

ARTÍCULO II. Comunicado N° DML-2021-0006, del Departamento de Medicina Legal, sobre la apertura de la Unidad Médico Legal de San Ramón. **Expone Laura Quirós Abarca, Médica Forense de la Unidad Médico Legal de San Ramón.**

La señora Jeannette Arias informa sobre la reciente apertura de la Unidad Médico Legal de San Ramón, señala que estas unidades son esenciales para que las víctimas no tengan que viajar grandes distancias para ser atendidas. Cede la palabra a la señora Laura Quirós Abarca, Médica Forense encargada de esta UML y gran colaboradora dentro del Programa ERRVV, a efecto de que comente brevemente sobre el funcionamiento de esta nueva UML.

La Doctora Quirós Abarca, saluda y agradece la invitación. Expone de forma breve su experiencia dentro del Programa ERRVV. Informa que la nueva UML abrió sus puertas esta semana, viene a cubrir todo el sector de Occidente, que incluye: San

Ramón, Grecia, Atenas, Naranjo, Palmares, Zarcero y Valverde Vega. Las víctimas de estos lugares debían ser trasladadas hasta San Joaquín de Flores para ser atendidas en un lapso de 5 a 6 horas, atención que actualmente tarda en promedio 2 horas.

Comenta que tanto el personal del Hospital de Grecia como el de San Ramón está sumamente comprometido con el Programa ERRVV, periódicamente llevan a cabo reuniones para ver el avance de nudos críticos, actualizar conocimientos mediante capacitaciones y entrega de material, señala que el equipo tiene una excelente comunicación, lo que permite coordinar con éxito el abordaje de cada caso. El objetivo es evitar la revictimización, que las víctimas no tengan que tardar horas recibiendo la atención. Manifiesta que se siente muy contenta con la apertura de esta UML, indica que el Doctor Vega, jefe del Departamento de Medicina legal, está muy comprometido con la redistribución del personal médico a lo largo de todo el país.

Jeannette Arias informa también que la Secretaría Técnica de Género ha brindado capacitación a todo el personal de la zona que integra estos equipos de respuesta rápida, quienes tienen un gran compromiso con su trabajo.

Se abre espacio para consultas o comentarios.

La Magistrada Chacón agradece a la Doctora Quirós por su participación y de igual manera a don Franz Vega, jefe del Departamento de Medicina Legal y al resto del personal, por la entrega, la dedicación, el esfuerzo y el compromiso asumido en beneficio de las víctimas.

Doña Jeannette Arias aprovecha para indicar que a este equipo de respuesta rápida le estaría haciendo falta la disponibilidad en cuanto al servicio que ofrece el Departamento de Trabajo Social y Psicología, informa que la Secretaría presentó la solicitud ante el Consejo Superior a principios de este año, la cual fue trasladada a la Dirección de Gestión Humana para el respectivo estudio de viabilidad presupuestaria; posteriormente, se determinó que no era viable, sin embargo, se instó a plantear la solicitud nuevamente en el segundo semestre.

Asimismo, sugiere -en aras de buscar tener el equipo interdisciplinario completo- aprobar un acuerdo en la misma línea de este punto, solicitando nuevamente al Consejo Superior, que apruebe la disponibilidad del personal que labora en el Departamento de Trabajo Social y Psicología, para la UML de San Ramón; lo anterior, para darle un mayor respaldo a la gestión, además de que resulta fundamental para el ejercicio efectivo de los derechos humanos en las personas menores de edad.

Acuerdo: *Reconocer la importancia que tiene para las víctimas de delitos sexuales, la apertura de esta nueva Unidad Médico Legal en San Ramón. Se agradece en el acto a la Doctora Quirós Abarca por el esfuerzo, la dedicación y el compromiso brindado dentro del "Programa Equipos de Respuesta Rápida para la Atención Integral de las Víctimas de Violación". Asimismo, se acuerda reiterar al Consejo Superior, la solicitud de aprobar la disponibilidad del personal que labora en el Departamento de Trabajo Social y Psicología, con el fin de brindar el acompañamiento necesario a las víctimas menores de edad víctimas de delitos sexuales, en el marco del Programa citado.*

ARTÍCULO III. La señora Jeannette Arias propone alterar el orden de la agenda, para incluir un tema puesto en su conocimiento por el señor Erick Alfaro, jefe de la Contraloría de Servicios, referente a la queja de una funcionaria judicial relacionada con las licencias de paternidad; no se reciben oposiciones en cuanto a lo sugerido; cede la palabra a don Erick Alfaro para que se refiera al asunto.

El señor Erick Alfaro explica que la Contraloría de Servicios recibió una queja -vía correo electrónico- sobre el tema de las licencias de paternidad, por parte de una funcionaria que solicitó anonimato. La nota indica que se encuentra en avanzado estado de gestación, el padre biológico de su hijo o hija es un funcionario judicial, con quien no tiene ni tuvo una relación de pareja como tal, agrega que este no se ha hecho responsable de los gastos generados de su embarazo, sin embargo, le manifestó que cuando ella dé a luz disfrutará de la licencia de paternidad, ante lo cual, la funcionaria consulta si es o no viable, en razón de que no tenían ningún vínculo, tampoco se ha hecho cargo de sus gastos, por lo que, consulta cuál sería el proceder en esa situación. Lee textualmente la nota mencionada.

Doña María Alexandra Bogantes sugiere trasladarlo a la Dirección de Gestión Humana, a efecto de que informen acerca del procedimiento que se ha seguido -en términos generales- en cuanto a las licencias de paternidad; igualmente, si se han presentado casos, cuál ha sido el criterio aplicado. Una vez con la respuesta, que la Comisión -de ser necesario- se pronuncie, considera que opinar sobre el caso concreto es complicado, debido a que no se tiene una conducta administrativa, de la cual, pueda hacerse alguna referencia.

La Magistrada Chacón Artavia manifiesta que este caso es prematuro, ya que se está ante un supuesto, está de acuerdo con dirigirlo a la Dirección de Gestión Humana, sería consultar en qué consiste la licencia, bajo qué supuestos se otorga y la reglamentación existente, posteriormente, trasladar la respuesta a la funcionaria. Asimismo, opina que para optar por esta licencia debería aportarse la constancia de nacimiento donde se verifique la condición de paternidad.

La señora Alba Gutiérrez consulta si el certificado de nacimiento debe indicar el nombre del padre, es decir, si es posible otorgar la licencia de paternidad cuando el acta de nacimiento no indica que es el padre, esto porque aún no está registrada la persona recién nacida. Don Wilbert Kidd responde que sin un documento que lo acredite como padre no, en este caso, el funcionario debe acudir a la jefatura y entregar el documento respectivo, de manera que se le pueda otorgar, sin embargo, opinar sobre el caso concreto es prematuro porque no se ha materializado todavía el nacimiento.

El señor Cristian Mora propone elaborar una campaña informativa sobre este tema, con toda la información que envíe la Dirección de Gestión Humana, con el fin de que las jefaturas no incurran en error, que estén informadas acerca del procedimiento que debe seguirse en estos casos.

Acuerdos:

a) *Analizada la queja expuesta por el señor Erick Alfaro Romero, Jefe de la Contraloría de Servicios de San José, remitida por una funcionaria judicial, cuyos datos se reservan por haber solicitado confidencialidad, y siendo que el caso concreto no se enmarca todavía en*

el supuesto normativo que permite otorgar la licencia de paternidad al progenitor de su futuro hijo o hija, ya que la funcionaria todavía no ha dado a luz, se acuerda trasladar la consulta a la Dirección de Gestión Humana a efecto de que se sirva informar a esta Comisión, en términos generales, el procedimiento establecido para optar por este tipo de licencia. Asimismo, en caso de haberse presentado ante esa Dirección, alguna gestión similar, indicar cuál ha sido el criterio para resolver esa situación. Por último, una vez se cuente con la respuesta por parte de la Dirección de Gestión Humana, hacerla de conocimiento de la funcionaria que realizó la consulta.

b) *El Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia elaborará una campaña informativa sobre el tema de las licencias de paternidad, con el apoyo de Cristian Mora Víquez, Jeannette Arias Meza y Xinia Fernández Vargas, con el fin de informar sobre la finalidad, normativa existente, requisitos o supuestos, etc., en este tema.*

La Magistrada Chacón Artavia informa que el Magistrado Paul Rueda Leal se retiró al ser las 03:00 p.m. debido a que tiene una cita médica.

ARTÍCULO IV. Oficio 811-PLA-PE-2021 del Subproceso de Planificación Estratégica (Dirección de Planificación), respecto de la solicitud para elaborar un estudio sobre las posibles razones que están incidiendo en las altas desestimaciones y absolutorias, en el marco de la LPVcM. **Expone Jeannette Arias.**

Doña Jeannette Arias informa que este punto se trata de un informe que la Secretaría solicitó a la Dirección de Planificación, como parte de las coordinaciones dentro de la mesa de trabajo interinstitucional en materia de delitos sexuales, el

cual, tiene como objetivo determinar las posibles causas de las absolutorias, desestimaciones y los sobreseimientos en esta materia, algo similar a lo realizado hace unos años con el marco de la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres. Sin embargo, esta solicitud quedaría obsoleta en virtud del acuerdo tomado en Corte Plena, el lunes anterior, respecto de la gestión presentada por la Magistrada Chacón en el tema de representación legal a víctimas de delitos sexuales, en dicho acuerdo quedó inmerso el tema de las estadísticas.

***Acuerdo**: Tomar nota del oficio 811-PLA-PE-2021, del Subproceso de Planificación Estratégica (Dirección de Planificación), como respuesta a la solicitud presentada por la Secretaría Técnica de Género, de elaborar un estudio sobre las posibles razones que están incidiendo en las altas desestimaciones, absolutorias y sobreseimientos, en materia de delitos sexuales. Dicha solicitud se considera obsoleta y a su vez subsanada, en virtud del acuerdo tomado por la Corte Plena, respecto de la propuesta presentada por la Magistrada Chacón Artavia, en sesión del lunes anterior, sobre el tema de la representación legal a víctimas de delitos sexuales, ya que dicha propuesta incluye el tema de las estadísticas.*

ARTÍCULO V. Cámaras de Gesell (acuerdos de reuniones ERRVV). **Exponen Jeannette Arias y Xinia Fernández.**

La señora Xinia Fernández, Profesional de la Secretaría y encargada de dar seguimiento a lo relacionado con las cámaras de Gesell, informa sobre las acciones que ha desarrollado la Secretaría desde el 2009, para impulsar el uso de este recurso, una de esas acciones fue la conformación de un grupo de trabajo, integrado por doña Alba Gutiérrez, doña María Gabriela Alfaro y su persona, que

se reúne cada dos meses, toman acuerdos dirigidos a impulsar el uso de las cámaras.

Señala que las cámaras de Gesell empezaron a instalarse con financiamiento del proyecto Corte-BID, a raíz de una recomendación del Departamento de Trabajo Social y Psicología, cuya intención era reducir la revictimización de las personas mayores y menores de edad, víctimas o testigos de delitos sexuales y de violencia doméstica. Actualmente, existen 21 cámaras en distintos circuitos judiciales del país.

Existe una preocupación, que surge a raíz de los informes que trimestralmente remiten las Administraciones Regionales a la Secretaría, sobre el uso de las cámaras; con el diagnóstico realizado en ese año se evidenció que en algunos circuitos las utilizaban como bodegas u oficinas, por ello desde ese momento se realiza un gran trabajo mediante campañas, reuniones con las administraciones, gestiones, etc.

Uno de los factores que inciden fuertemente en el no uso de estos espacios, es que por instrucción de la Fiscalía todo lo que se grabe debe transcribirse, lo que lleva bastante tiempo, y tampoco se cuenta con personal técnico que acompañe o brinde apoyo a la persona que utiliza la cámara, para el manejo del equipo.

Hace unos años este grupo de trabajo diseñó un curso sobre entrevista en cámaras de Gesell, para el personal del Ministerio Público, esto con el apoyo fundamental del DTSP, en términos de la entrevista y del uso de la cámara, con ejercicios vivenciales, este curso se ha seguido impartiendo, desde hace varios años es parte

de la oferta formativa permanente de la Unidad de Capacitación del MP. También están los informes anuales que elabora la Secretaría, sobre los usos de las cámaras, mediante los cuales se da seguimiento, y donde se ha notado una caída en el uso, en unos circuitos, así como el no uso del todo, en otros circuitos. Ante esta situación, se han realizado reuniones virtuales con esas Administraciones, para explicarles la importancia en el uso de la cámara, la forma en que se motive al personal a que la utilicen, etc.

En el informe del 2019, se incluyó un cuadro comparativo respecto a su uso en los últimos cinco años, también se solicitó al Consejo Superior que emitiera una circular motivando a las oficinas para que utilicen este recurso. Los informes que sea realizan son muy detallados, en este último informe, el del 2020, se denotó nuevamente, que las cámaras se utilizan para otros fines que no tienen que ver con la atención de víctimas.

La Licda. Jeannette Arias consulta si se cuenta con algún software que permita hacer una transcripción automática, doña Xinia indica que hizo la consulta a doña Kattia Morales, y la respuesta fue que estaban haciendo unas pruebas en las salas de juicio, para ver si esto es posible, así que se incluyó también a las cámaras de Gesell en estas pruebas, pero de momento no existe en la institución, se espera que pronto puedan contar con una respuesta definitiva.

Doña Alba Gutiérrez reitera y apoya el informe rendido por doña Xinia Fernández, indica que se ha logrado dar un seguimiento exhaustivo al tema de las cámaras de Gesell. Por su parte doña Roxana Chacón manifiesta su apoyo, indica que es fundamental la implementación de un software que transcriba las grabaciones, se

requiere esa alternativa para el uso adecuado de estas cámaras y para no revictimizar, podría tomarse un acuerdo en el sentido de consultar a T.I si existe o no un software para estos efectos, se podría valorar alguna donación inclusive.

Don Wilbert Kidd agradece el informe brindado, y a su vez, ofrece un espacio en la próxima reunión que realizará con las Administraciones Regionales, por si gustan exponer toda esta información, reiterar la importancia en el uso de las cámaras, generar conciencia en ese sentido, también escuchar un poco las limitaciones existentes en cada circuito. Se agradece a don Wilbert Kidd la iniciativa.

Doña Kattia Morales indica que estos equipos son una inversión muy elevada, equipos que entran en desuso, que pierde garantías, y que pareciera que no es una necesidad institucional, eso debe valorarse. Sobre la transcripción, en algún momento se estuvieron recibiendo las demandas de forma oral, sin transcripción, solamente se incluían en el sistema, no siempre la tecnología es la solución.

Comenta que transcriptores en Iberoamérica no hay, parece que hay uno en España, pero hay un problema con el idioma español, ya que varía según el país, la cultura, edad, la clase social inclusive, y actualmente no existe un transcriptor de español costarricense, tampoco uno que transcriba español en más de un 60%, se han hecho pruebas con herramientas prestadas, pero no logran transcribir ni un 40 %, ya que para esto debe entrenarse primero la herramienta, el tema del lenguaje es muy complejo, también depende de la velocidad al hablar, de la claridad, el tono de voz, etc.

Agrega que la compañía Microsoft tiene un software para transcribir, pero es sumamente costoso, no es accesible para la institución. De ahí que la Dirección de Tecnología de la Información está realizando un experimento para hacer uno propio, sin recursos, ya se tiene la primera versión, y se estará probando a fin de mes en el Consejo Superior, luego se hará con algún juez o jueza para la transcripción de una sentencia, podría valorarse el próximo año probar en las cámaras de Gesell, para ver las características, porque si la persona está en crisis no podría entenderle el transcriptor. Indica que hay países que han realizado inversiones muy altas en la adquisición de este tipo de software, pero no les ha funcionado.

No podría comprometerse y le preocupa hacer todo el esfuerzo y la inversión, y que al final no se utilice. Siguen pendientes de este piloto para un transcriptor propio, pero el proceso es bastante lento, también si alguien más lo hizo y el Poder Judicial puede pagarlo, se haría la compra. Reitera que podría tomarse en cuenta las cámaras de Gesell en este piloto, pero cuando esté más avanzado.

Doña María Gabriela Alfaro señala que efectivamente existen una serie de dificultades, algunas cámaras no cumplen con las condiciones idóneas, uno de los grandes problemas es el tema de las transcripciones, las denuncias que se toman en las cámaras se guardan en audio y video, sin embargo, a esa información tiene acceso la Defensa Pública, pero la Fiscalía no aporta copia de esa grabación, ya que esto puede violentar una serie de derechos de las víctimas. Se ha optado por transcribir la grabación para que sea de libre acceso de la Defensa Pública, para no entregar la grabación original. Esa grabación no es un anticipo jurisdiccional de prueba, es solamente la recepción de la denuncia, así que la víctima en etapa de

juicio debe relatar nuevamente los hechos. Por lo que, el objetivo de hacer un único abordaje que funcione para el resto del proceso no se está cumpliendo.

Tampoco puede ser impositivo el uso de la cámara de Gesell para la recepción de todas las denuncias, ya que esto quedaría condicionado a los derechos de la víctima (edad, condiciones personales, si se siente intimidada o incómoda en ese espacio, etc.), otra de las problemáticas es que no existe ese personal de apoyo que pueda verificar si se está grabando o no, las personas que están con la víctima deben estar concentradas en la diligencia.

Acuerdos:

1. *Tomar nota del informe rendido por la señora Xinia Fernández Vargas, relacionado con las cámaras de Gesell.*
2. *Atender al ofrecimiento de don Wilbert Kidd, para que se incorpore la señora Xinia Fernández Vargas, en una de las reuniones mensuales que realiza la Dirección Ejecutiva con las Administraciones Regionales.*
3. *Dar seguimiento a las posibilidades, conveniencia y viabilidad de hacer uso de un transcriptor para las Cámaras de Gesell, considerando lo señalado por la señora María Gabriela Alfaro.*

Se concluye a las 16:35 horas.

- **23 DE SEPTIEMBRE (SESIÓN ORDINARIA):**

AGENDA

1. Escrito remitido por el abogado Franklin Alpízar Hernández, sobre resolución del Juzgado de Pensiones Alimentarias de Grecia.
2. Campaña sobre los 20 años de la Comisión de Género.
3. Sesiones de trabajo entre el Poder Judicial y el Patronato Nacional de la Infancia (reuniones de coordinación, consolidado y cierre).
4. **Informe sobre acuerdos ejecutados:**

4.1 Oficio 8114-2021 de la Secretaría General de la Corte, donde se comunica el acuerdo del Consejo Superior respecto del oficio 231-STGAJ-2021 **(acuerdo sesión octubre 2020 sobre premio con nombre de mujer).**

4.2 Charlas con la Defensoría de los Habitantes, fechas: 05, 12, 19 de octubre **(acuerdo sesión febrero 2021 sobre mujeres detenidas en condición de embarazo o lactancia, en celdas OIJ).**

4.3 Oficio 8145-2021 de la Secretaría General de la Corte, donde se comunica el acuerdo del Consejo Superior respecto del oficio 262-STGAJ-2021 **(acuerdo sesión junio 2021 sobre respuesta a gestión de la Presidenta de la Fundación del Instituto de Apoyo al Hombre).**

4.4 Oficio 7727-2021 de la Secretaría General de la Corte, donde se comunica el acuerdo del Consejo Superior respecto del oficio 245-STGAJ-2021 **(acuerdo sesión julio 2021 sobre mujeres y teletrabajo).**

4.5 Reunión con Administraciones Regionales **(acuerdo sesión agosto 2021 sobre cámaras de Gesell).**

4.6 Consulta de la Comisión de Teletrabajo sobre información para la construcción de la Política que regirá este tema **(reunión del 16 de septiembre con doña Magda Díaz y doña María Alexandra Bogantes).**

ACTA N° 09-2021

SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA - COMISIÓN DE GÉNERO

23 de septiembre del 2021 – 02:00 p.m.

Participantes: Magistrada Roxana Chacón Artavia (Coordinadora Comisión de Género - Sala Segunda), Xinia Fernández Vargas (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia), María Gabriela Alfaro Zúñiga (Fiscalía Adjunta de Asuntos de Género), Adriana Orocú Chavarría (ACOJUD), Dixie Mendoza Chaves (Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia), Alba Gutiérrez Villalobos (Departamento de Trabajo Social y Psicología), Sara Castillo Vargas (CONAMAJ), Erick Alfaro Romero (Contraloría de Servicios), Juan Carlos Sebiani Serrano (Secretaría Técnica de Ética y Valores), María Alexandra Bogantes (Letrada Sala Segunda), Leslie Jiménez Soto en representación de Siria Carmona Castro (Inspección Judicial), Wilbert Kidd Alvarado (Dirección Ejecutiva), Ana Ericka Rodríguez Araya (Dirección de Planificación), Lisbeth Vargas Salazar (en representación de Paula Calderón Devandas de la Defensa Pública), Magda Díaz Bolaños (Asociación de Juezas), Yorleny Ferreto Solano (Unidad de Género del OIJ), Waiman Hin Herrera (Dirección de Gestión Humana), Kattia Morales Navarro (Dirección de Tecnología de la Información) y Viviana Alvarado Quesada (Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia).

Ausentes con justificación: Magistrado Paul Rueda Leal (Sala Constitucional), Cristian Mora Víquez (SAPSO), Jessica Alejandra Jiménez Ramírez (Magistrada Suplente Sala Primera) y Diana Delgado Navarro (ANIC).

Se inicia la sesión. Se da la bienvenida a las personas que tuvieron la posibilidad de conectarse y se agradece su participación.

Seguidamente se inicia con agenda programada para esta sesión.

ARTÍCULO I. Escrito remitido por el abogado Franklin Alpízar Hernández, sobre resolución del Juzgado de Pensiones Alimentarias de Grecia.

La señora Xinia Fernández explica que el escrito refiere a una queja sobre la situación de la señora Ofelia Flores Lara quien señala que el juez del Juzgado de pensiones alimentarias de Grecia se negó a otorgarle una pensión alimentaria provisional, lo que a su criterio es contrario a las políticas institucionales y la legislación nacional en esta materia.

La Magistrada Chacón Artavia informa que este oficio fue remitido también a la Comisión de la Jurisdicción de Familia, así como a la Inspección Judicial, donde parece ser está ya en trámite, por lo que, no podría la Comisión tomar ninguna disposición sobre el fondo por estar en investigación. Por su parte, don Erick Alfaro confirma que este documento fue presentado en la Secretaría General de la Corte, que a su vez lo remitió a la Inspección Judicial, donde ya se abrió un expediente y se están solicitando los informes respectivos.

Doña María Alexandra Bogantes señala que la Comisión no es una instancia de revisión de las decisiones jurisdiccionales, lo que se busca en términos generales es el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de género, por lo que, si

el caso fue puesto en conocimiento de la Inspección Judicial, lo que procedería es tomar nota sobre el particular.

***Acuerdo**: Tomar nota del escrito remitido por el abogado Franklin Alpízar Hernández, sobre la resolución del Juzgado de Pensiones Alimentarias de Grecia en el proceso de la usuaria Ofelia Flores Lara, no se procede a emitir criterio alguno sobre el fondo de este asunto, por cuanto está siendo conocido por el Tribunal de la Inspección Judicial.*

ARTÍCULO II. Campaña sobre los 20 años de la Comisión de Género.

Doña Xinia Fernández informa que, con ocasión de los 20 años de la Comisión de Género, cumplidos en abril de este año, como parte de las actividades para celebrar esta fecha, la Secretaría Técnica de Género con el apoyo del Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, elaboró la campaña informativa denominada "20 años 20 logros", cuya divulgación inició este mes de septiembre y culmina a fines de octubre.

Se proyecta la campaña mencionada, que consta de 20 cápsulas, cuyo contenido -en síntesis- versa sobre la conformación de la Comisión de Género y las acciones, proyectos o programas más destacados de la Secretaría Técnica de Género, tales como: Comités de Género, Colectivo de Hombres por la Igualdad de Género, Subcomisión contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual, representación legal a víctimas, lenguaje inclusivo, lactancia materna, capacitación en género, impulso al Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género, femicidios, elaboración de la Guía para la inclusión de la Perspectiva de Género en las Sentencias, variables

sociodemográficas, Cámaras de Gesell, investigaciones o estudios elaborados, coordinación de la Comisión Permanente para la Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y la Comisión de Monitoreo a la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, cumplimiento de las políticas institucionales sobre derechos humanos de las personas menores de edad, etc.

Agrega que esta campaña implicó mucho esfuerzo y dedicación, y se tiene previsto, una vez finalice la divulgación, compartirla con los Comités de Género para que sea replicada en los diferentes circuitos judiciales, ya que constituye un instrumento de información y capacitación para todo el personal judicial.

Seguidamente varias de las personas integrantes externan sus felicitaciones y comentarios positivos respecto de la campaña elaborada. Asimismo, la señora Magda Díaz insta a que anualmente se divulgue todo el trabajo que realiza la Secretaría Técnica de Género y la Comisión, mediante una campaña informativa. También sugiere enviar algunos de los trabajos más emblemáticos al concurso de buenas prácticas que realiza el INAMU, lo que permitiría permear en general al Estado costarricense y a otros organismos que trabajan en la lucha para reivindicar los derechos humanos de las mujeres.

Doña María Alexandra Bogantes sugiere incluir una cápsula más, donde se renueve el compromiso de continuar trabajando estos temas y se inste a las personas a que se sumen. Don Juan Carlos Sebiani recomienda hacer uso de las redes sociales o aplicaciones como WhatsApp, para difundir con un mayor alcance la información que se genera, ante lo cual, doña Dixie Mendoza manifiesta que sí se utilizan redes sociales como Facebook, Instagram, así como el canal de YouTube,

y también se está explorando la posibilidad de grabar en formato de podcast. Sobre la sugerencia de doña María Alexandra Bogantes, de agregar una cápsula más, indica que no sería posible por el tema de la campaña, pero que podría incorporarse en los productos que están pendientes de divulgación.

Doña Waiman Hin propone en cuanto a la sugerencia de doña María Alexandra Bogantes, hacer una segunda parte de la campaña que podría denominarse "20 años, 20 retos". Por último, doña Xinia Fernández informa sobre la memoria de la Comisión y la Secretaría Técnica de Género que se está construyendo, la cual, será entregada en la actividad de Rendición de Cuentas de este año, el documento contiene de forma más amplia los temas de la campaña y otros.

Acuerdos:

a) *Tomar nota de la campaña "20 años, 20 logros", de la Comisión y la Secretaría Técnica de Género.*

b) *Incluir en la memoria un texto donde se renueve el compromiso de continuar trabajando estos temas y se inste a las personas a que se sumen.*

c) *Valorar la recomendación de una segunda parte de la campaña haciendo referencia a los retos.*

ARTÍCULO III. Sesiones de trabajo entre el Poder Judicial y el Patronato Nacional de la Infancia (reuniones de coordinación, consolidado y cierre).

Doña Xinia Fernández explica que este tema obedece a una iniciativa que tuvo la Secretaría Técnica de Género a inicios de este año, de propiciar un acercamiento

entre el Patronato Nacional de la Infancia y varias oficinas o sectores de la institución que están involucrados en la atención de personas menores de edad víctimas de delitos sexuales, lo anterior, en virtud de la queja reiterada por parte del personal judicial sobre la poca participación del PANI en el acompañamiento o representación legal a estas personas en los procesos judiciales.

Al respecto, se coordinaron dos sesiones de trabajo, el 22 de abril y el 24 de junio, donde las diferentes áreas u oficinas que participaron: Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial, Tribunal de Familia, Comisión de la Jurisdicción Penal, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Gestión Jurisdiccional, PISAV, Departamento de Trabajo Social y Psicología, Juzgado de Niñez y Adolescencia, tuvieron la ocasión de externarle a la Jerarca del PANI, los obstáculos y nudos críticos detectados.

De la primera sesión se elaboró un consolidado que fue remitido a la Jerarca del PANI, quien solicitó una segunda sesión donde personal de su institución expusiera las dificultades en cuanto a las coordinaciones con el Poder Judicial. Esta sesión se realizó el 24 de junio, de lo presentado se realizó un segundo consolidado, remitido mediante el oficio 286-STGAJ-2021, a todas las personas participantes en las sesiones señaladas; en dicho oficio se consignan una serie de conclusiones, las acciones que se están desarrollando y lo que está por concretarse. También informa que la Secretaría asumió la responsabilidad de elaborar un directorio digital con la información de las oficinas del PANI y de las oficinas del Poder Judicial participantes, esto para el 2022.

Acuerdo: *Tomar nota de lo informado por la señora Xinia Fernández respecto de las sesiones de trabajo entre el Poder Judicial y el Patronato Nacional de la Infancia, propiciadas por la Secretaría Técnica de Género para mejorar la atención de las personas menores de edad víctimas de delitos sexuales.*

ARTÍCULO IV. Informe sobre acuerdos ejecutados.

4.1. Oficio 8114-2021 de la Secretaría General de la Corte, donde se comunica el acuerdo del Consejo Superior respecto del oficio 231-STGAJ-2021 **(acuerdo sesión octubre 2020 sobre premio con nombre de mujer).**

Doña Xinia Fernández explica que este asunto refiere al acuerdo de esta Comisión presentado ante Corte Plena, donde se solicitó mediante el oficio 231-STGAJ-2021, la creación de un premio que destaque el aporte de las mujeres a la administración de justicia y se reformara el Reglamento de Reconocimientos. La Corte Plena en sesión N° 35-2021 del 23 de agosto de 2021, artículo XXIII, acordó aprobar lo planteado por la Comisión, en el sentido de reformar el reglamento y crear el premio mencionado.

Doña María Alexandra Bogantes manifiesta que la aprobación de este premio y la reforma al reglamento reivindica el trabajo y los aportes de las mujeres en la institución. Algo muy importante es que para todos los premios se contará con la participación permanente de la persona que ocupe la coordinación de la Comisión de Género, dentro del Comité de Reconocimientos, lo que otorga la posibilidad de contar con una verdadera perspectiva de género.

La Magistrada Chacón Artavia expresa que este es un gran logro ya que no existía un premio que reconociera el desempeño de la mujer en el Poder Judicial. Doña Magda Díaz externa un agradecimiento a la Magistrada Chacón Artavia, ya que este proyecto fue necesario defenderlo en Corte Plena, hace ver la importancia de realizar una campaña informativa para divulgar este acuerdo, que no se piense que es exclusivo de la judicatura o las jefaturas, sino que es para todas las mujeres que laboran en la institución. Doña María Alexandra Bogantes está de acuerdo con la elaboración de una nota informativa para dar a conocer este nuevo premio, además de motivar a las mujeres e que participen desde cualquier ámbito o puesto en el que se desempeñen.

Acuerdos:

a) *Tomar nota del oficio 8114-2021 remitido por la Secretaría General de la Corte, que comunica el acuerdo de la Corte Plena donde se aprueba la gestión presentada mediante el oficio 231-STGAJ-2021.*

b) *Solicitar al Departamento de Prensa su colaboración para elaborar una nota o cápsula informativa que permita dar a conocer la existencia y el origen de este nuevo premio aprobado por la Corte Plena, denominado "La Justicia con rostro de Mujer", y que se inste a las mujeres de todas los ámbitos y oficinas judiciales a participar.*

4.2. Charlas con la Defensoría de los Habitantes, fechas: 05, 12, 19 de octubre **(acuerdo sesión febrero 2021 sobre mujeres detenidas en condición de embarazo o lactancia, en celdas OIJ).**

Doña Xinia Fernández explica que estas charlas se originan con ocasión de la consulta realizada por la Secretaría Técnica de Género al director del OIJ, señor Wálter Espinoza Espinoza, sobre los parámetros a seguir cuando ingresan mujeres detenidas en las celdas del OIJ, y estas se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia, si existe alguna directriz, memorándum o protocolo interno para abordar a estas usuarias.

Don Walter Espinoza informó mediante el oficio 102-DG-2021, conocido en la sesión de febrero de este año, sobre la existencia del "Protocolo de Actuación Operacional para el Personal Custodio de la Sección y Unidades de Cárceles del Organismo de Investigación Judicial", allí se consigna el procedimiento para atender este tipo de usuarias; en esa sesión se acordó realizar una o varias charlas con el apoyo de la señora Yorleny Ferreto Solano y la Defensoría de los Habitantes de la República, sobre derechos humanos de las mujeres y el Protocolo mencionado, dirigidas al personal de la Sección de Cárceles del OIJ.

La Secretaría coordinó tres charlas para el 05, 12 y 19 de octubre, de 08:00 a 10:00 a.m. (vía Microsoft Teams), también se extendió invitación al personal de la Defensa Pública. Por su parte, doña Yorleny Ferreto expresa que la intención es que asista la mayor cantidad de personas posible, en especial hombres, sin embargo, debido a la crisis sanitaria que vive el país se brindarán a grupos pequeños.

Acuerdo: *Tomar nota sobre las fechas establecidas para las charlas dirigidas al personas de cárceles las que estarán a cargo de la Defensoría de los Habitantes de la República, la Unidad de Género del OIJ y la Secretaría Técnica de Género, sobre derechos humanos y el*

"Protocolo de Actuación Operacional para el Personal Custodio de la Sección y Unidades de Cárceles del Organismo de Investigación Judicial, específicamente en cuanto a la atención de las mujeres que ingresan detenidas a las celdas del OIJ y se encuentran embarazadas o están amamantando.

4.3. Oficio 8145-2021 de la Secretaría General de la Corte, donde se comunica el acuerdo del Consejo Superior respecto del oficio 262-STGAJ-2021 **(acuerdo sesión junio 2021 sobre respuesta a gestión de la presidenta de la Fundación del Instituto de Apoyo al Hombre).**

Doña Xinia Fernández comunica el acuerdo del Consejo Superior sobre la solicitud que presentó ante esa instancia la presidenta de la Fundación del Instituto de Apoyo al Hombre, de colocar unas mantas en los edificios judiciales con mensajes sobre prevención de la violencia sugeridos por dicho instituto. Al respecto, la Comisión remitió su criterio al Consejo Superior mediante el oficio 262-STGAJ-2021, de junio del año en curso. El Consejo resolvió denegar la solicitud de dicho instituto.

Acuerdo: *Tomar nota de los oficios 262-STGAJ-2021 de la Secretaría Técnica de Género y 8145-2021 de la Secretaría General de la Corte.*

4.4. Oficio 7727-2021 de la Secretaría General de la Corte, donde se comunica el acuerdo del Consejo Superior respecto del oficio 245-STGAJ-2021 **(acuerdo sesión julio 2021 sobre mujeres y teletrabajo).**

Doña Xinia Fernández explica que el oficio 7727-2021 comunica el acuerdo del Consejo Superior respecto al acuerdo tomado por la Comisión de Género en sesión de julio 2021, sobre la posibilidad de las jefaturas autoricen el quinto día de teletrabajo. Sobre este tema se conformó un grupo de trabajo integrado por: la Magistrada Chacón Artavia y las señoras Jeannette Arias Meza, María Alexandra Bogantes, Magda Díaz Bolaños y Paula Calderón Devandas quienes elaboraron una propuesta de solicitud al Consejo Superior.

Dicha propuesta fue remitida bajo el oficio 245-STGAJ-2021 y fue denegada por el Consejo Superior argumentando que tal solicitud va en contra del Principio de Inderogabilidad de los Reglamentos (lee el acuerdo completo), lo que llama la atención siendo que las convenciones están por encima de los reglamentos institucionales.

Doña María Alexandra Bogantes lamenta profundamente el criterio del Consejo Superior, el análisis que realizó el grupo de trabajo para elaborar la propuesta fue exhaustivo. Considera que en situaciones de emergencia deben aplicarse soluciones diferentes, el fundamento que se utilizó en la propuesta tenía como fin visualizar toda esa situación, sin embargo, la respuesta obtenida refleja que todavía queda mucho camino por recorrer en estos temas. El reglamento está creado para situaciones de normalidad, pero cuando hay pandemia u otra situación de fuerza mayor, las jefaturas deberían estar facultadas para tomar de manera inmediata una solución mientras que el Consejo Superior resuelve, ya que esto lleva tiempo y la persona requiere una respuesta inmediata.

Doña Magda Díaz se suma al criterio de doña María Alexandra Bogantes y somete a consideración de la Comisión la posibilidad de preparar una propuesta de reforma al reglamento para remitirla a la Corte Plena, dirigida a eliminar ese efecto discriminatorio generado por el reglamento, sobre este tema existe suficiente fundamentación, por lo que cree que los argumentos del Consejo Superior son totalmente infundados.

Doña Waiman Hin expresa que el artículo 18 del reglamento, inciso 5, establece los casos excepcionales, cree que la propuesta presentada tenía posibilidad de ser acogida considerando que el mismo reglamento establece en los principios, que este busca favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incluir el tema de la igualdad de género y la inclusión. Por ello, apoya la propuesta de doña Magda Díaz.

La Magistrada Chacón concuerda con la propuesta de presentar una solicitud de reforma al reglamento, en uno o dos artículos, no sería una reforma integral, fundamentado en las convenciones internacionales sobre derechos humanos de las mujeres, el reglamento debe revisarse. Doña Kattia Morales comenta varios casos surgidos en su Departamento, en los cuales, se requería una resolución del Consejo Superior, sin embargo, todas las gestiones tomaron mucho tiempo, lo que finalmente ocasiona que las personas procedan a incapacitarse mientras que se resuelve la situación.

Tanto doña Xinia Fernández como doña Dixie Mendoza sugieren incorporar al grupo de trabajo que analizará el reglamento a la señora Waiman Hin, en virtud

del amplio conocimiento que tiene sobre el tema. Doña Waiman Hin agradece la sugerencia y ofrece su acompañamiento, más no así integrarse al grupo de trabajo que elaborará la solicitud, debido a que estos casos por acuerdo del Consejo Superior se han estado trasladando a la Comisión de Teletrabajo, de la cual forma parte, y no considera que sea esta una postura completamente objetiva precisamente por formar parte de dicha Comisión.

***Acuerdo**: Dado el acuerdo tomado por el Consejo Superior a la solicitud hecha por esta Comisión se encomienda al mismo grupo de trabajo que elaboró la propuesta elabore una solicitud de reforma para ser presentada ante la Corte Plena, únicamente en cuanto al artículo sobre el cual se pronunció el Consejo Superior en el oficio 7727-2021, es decir, en cuanto a la potestad de las jefaturas para otorgar el quinto día de teletrabajo, lo anterior, con el fin de que el reglamento no sea discriminatorio ni represente una barrera para las funcionarias judiciales.*

4.5. Reunión con personas encargadas de las Administraciones Regionales **(acuerdo sesión agosto 2021 sobre cámaras de Gesell).**

Doña Xinia Fernández informa que en la sesión del mes pasado ella expuso sobre el uso de las cámaras de Gesell y el grupo de trabajo que da seguimiento al uso de esta herramienta, en esa oportunidad don Wilberth Kidd ofreció la posibilidad de que participara en una de las reuniones mensuales que realiza la Dirección Ejecutiva con las personas encargadas de las diferentes Administraciones Regionales. Fue invitada a participar en la reunión del 27 de agosto, donde expuso el Informe sobre el uso de las Cámaras de Gesell 2020, se motivó para que

continúen apoyando en la divulgación sobre la utilidad de estos equipos, así como atender las necesidades técnicas cuando fueran requerido.

Como parte de lo expuesto en esa reunión, las personas administradoras señalaron enfáticamente que la Administración Regional no es la que utiliza la cámara, colaboran con la divulgación de las campañas que la Secretaría elabora y motivan a las oficinas que tienen ese mandato para que las utilicen, en general hubo mucha apertura de parte de las personas administradoras.

Acuerdo: *Tomar nota de lo informado sobre la reunión coordinada por la Dirección Ejecutiva con las personas encargadas de las diferentes Administraciones Regionales, donde tuvo la oportunidad de participar a raíz de un acuerdo tomado por la Comisión en la sesión del mes de agosto, relacionado con el seguimiento al uso de las cámaras de Gesell.*

ARTÍCULO V. Consulta de la Comisión de Teletrabajo sobre recomendaciones para la construcción de la Política que regirá este tema **(reunión del 16 de septiembre con doña Magda Díaz y doña María Alexandra Bogantes)**

Doña Xinia Fernández indica que el 03 de septiembre del año en curso, se recibió por parte de la Comisión de Teletrabajo el oficio PJ-DGH-SAP-0385-2021, donde además de informar que la institución se encuentra en el proceso de elaboración de la política institucional que regirá esta materia, solicitaron responder varias preguntas que serán insumo para la elaboración de esta Política.

Para responderlas se solicitó colaboración a doña María Alexandra Bogantes y

doña Magda Díaz, con quienes se reunió para analizar este tema y cuyo análisis y respuesta fue exhaustiva. El día de ayer se remitió el informe de respuesta mediante el oficio 290-STGAJ-2021 en donde se recoge lo planteado en las dos gestiones anteriores que sobre este mismo tema presentó la Secretaría, el oficio 159-STGAJ-2021 (mayo 2020) y el oficio 245-STGAJ-2021 (agosto 2021), también se incluyeron gran cantidad de insumos para la elaboración de esta política (informes de la OIT, Convenciones, normativa, recomendaciones, estudios, encuestas, etc.).

Doña Magda Díaz agradece este trabajo y reitera su preocupación en cuanto a que se tome en cuenta una recomendación fundamental para la construcción de esta política, y es la consulta al personal judicial mediante el formato de encuestas, para contar con insumos que permitan que esta nueva política tenga los efectos esperados. Por su parte, doña María Alexandra Bogantes también agradece este trabajo y expresa que las consultas a los órganos especializados democratizan la decisión en la medida en que realmente se escuche lo que se tenga por decir, espera que las recomendaciones hechas en el informe sean tomadas en cuenta.

***Acuerdo**: Tomar nota de lo informado por la señora Xinia Fernández Vargas sobre la consulta hecha por la Comisión de Teletrabajo a la Secretaría Técnica de Género, bajo el oficio PJ-DGH-SAP-0385-2021 del 03 de setiembre de 2021, donde se solicita responder varias preguntas orientadas a la inclusión de la perspectiva de género en la construcción de la Política de Teletrabajo que se está elaborando.*

Finaliza la sesión al ser las 16:00 horas.

II. SUBCOMISIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

1. MINUTA DEL 04 DE AGOSTO (SESIÓN VIRTUAL):

Participantes:

Mario Serrano Zamora, representante designado por la Dirección (Defensa Pública) Kattia Escalante Barboza (Escuela Judicial) Yahaira Piedra Solano (Servicios de Salud), Leslie Jiménez Soto (Inspección Judicial) Mayela Pérez Delgado (Ministerio Público) Xinia Fernández Vargas (STGAJ) y Francella Ortíz Retana (STGAJ) Erick Alfaro Romero (Contraloría de servicios) Iliana Brenes Jiménez (SAPSO) Yorleny Ferreto Solano (Unidad de género OIJ) Karen Rojas Paniagua (STGAJ).

1. Lectura minuta de la reunión del 16 junio y seguimiento de acuerdos.

1.1. Iliana remitió ayer el listado de personas por oficina que han participado en las charlas impartidas por ella y Yorleny, se tienen previstas 6 por semana hasta final de año para cubrir la mayor cantidad posible de personal del OIJ. El informe, es el siguiente (total de participantes 266: 61 mujeres y 205 hombres)

***Delegación de Cartago**: 25 participantes, 9 mujeres, 16 hombre*
***Sub-Delegación de Turrialba:** 17 participantes, 4 mujeres,13 hombres*
***Oficina Regional de Puriscal:**12 participantes, 3 mujeres y 9 hombres*
***Oficina Regional Quepos:** 9 participantes, 3 mujeres, 6 hombres*

I Circuito

Legitimación de Capitales: *35 participantes, 6 mujeres, 29 hombres*

Delitos Económicos: *60 participantes, 18 mujeres, 42 hombres*

Secretaría: *5 participantes, 2 mujeres, 3 hombres*

Supervisores: *17 participantes, 4 mujeres, 13 hombres*

Estupefacientes: *33 participantes, 5 mujeres, 28 hombres*

SAPSO: *6 participantes, 4 mujeres, 2 hombres*

Transportes San José y San Joaquín: *47 participantes, 3 mujeres, 44 hombres*

1.2. Sobre la campaña ***"No es correcto"*** que estará dirigida a las personas usuarias, a cargo de la Contraloría, Erick informa que se recibieron una serie de recomendaciones por parte de integrantes de esta subcomisión se incorporaron algunas de ellas, explica y ejemplifica al respecto. Iliana, Mario y Xinia agregan algunos comentarios.

Acuerdo: por unanimidad se da el v° b° de esta subcomisión para proceder con los pasos siguientes para la impresión y divulgación del material que se espera concretar en el último trimestre de este año. De previo, se hará una modificación a la imagen que refiere a tocamientos, el cambio será analizado con Xinia.

1.3 Respecto a las campañas enviadas a don Mario Serrano y doña Kattia Escalante, ésta informa que se divulgó en la Escuela Judicial el 28 junio y la primera y segunda semana de julio. Don Mario solicitará la información a las encargadas de la Unidad de capacitación de la Defensa Pública. Doña

Mayela informa que la campaña sobre el sitio web de la subcomisión se inició el 7 de julio y se concluye en septiembre.

1.4 Kattia informa que la Subcomisión contra el hostigamiento sexual en el ámbito académico reiterará la campaña sobre las funciones de esa instancia y que además, en la última reunión se seleccionó el material para elaborar con el apoyo de Servicios Técnicos la campaña sobre ciberacoso, a partir de la presentación empleada por la ponente en la actividad de abril.

1.5 Xinia informa que se elaboró y envió a presidencia y auditoría el informe de trabajo del segundo trimestre.

1.6 Respecto al registro actualizado de personas con sanciones en firme impuestas por hostigamiento sexual Leslie informa que están recopilando y ordenando la información de tal manera que esté lista para cuando TI haya desarrollado la herramienta electrónica donde se incluirá para que esté disponible al público.

1.7 Xinia pone en conocimiento el informe del segundo trimestre del área legal.

2. Yorleny informa que respecto al "sistema de alerta temprana" que propuso el jefe de OPO en la reunión mantenida con el director general de OIJ y jefaturas el 24 de noviembre del 2020. Cristian y Randall se reunieron y la decisión es pasar un instrumento en el que se consigne el correo electrónico y clave. Señala también que ya se definió quién la apoyará para pasar de nuevo el instrumento

sobre hostigamiento ese sí será anónimo. Hay que revisarlo y hacer los ajustes para continuar.

Xinia señala que considera importante que Yorleny y alguna persona de esta subcomisión conozcan la propuesta construida por Randall y Cristian y que puede resultar contraproducente que a quienes lo llenen se les pida consignar datos que les identifiquen plenamente. Se ofrece a colaborarle en la revisión del instrumento que será remitido al personal de OIJ. Yorleny comentará con Randall lo primero para ver la posibilidad de que nos compartan el trabajo realizado al momento.

3. Con Maureen se coordina la réplica de las campañas para segundo semestre quedando de esta forma el cronograma:

Campaña	**Cantidad de cápsulas que la conforman**	**Fechas en que se estaría reiterando**
Campaña contra el Hostigamiento Sexual durante la emergencia nacional del Covid-19.	3	Martes 10 de agosto Martes 17 de agosto Martes 24 de agosto

Campaña para incentivar al personal judicial a que visite el sitio web de la Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual, 2021	5	Miércoles 29 de setiembre Miércoles 06 de octubre Miércoles 13 de octubre Miércoles 20 de octubre Miércoles 27 de octubre

2. <u>MINUTA DEL 06 OCTUBRE (SESIÓN VIRTUAL):</u>

Participantes:

Lisbeth Vargas Salazar (Defensa Pública) Kattia Escalante Barboza (Escuela Judicial) Yahaira Piedra Solano (Servicios de Salud), Leslie Jiménez Soto (Inspección Judicial) Iliana Brenes Jiménez (SAPSO) Yorleny Ferreto Solano (Unidad de género OIJ), Maureen González Barrantes (Departamento de Prensa y Comunicación), Karen Rojas Paniagua (STGAJ) Francella Ortíz Retana (STGAJ).

1. Lectura minuta de la reunión del 04 de agosto y seguimiento de acuerdos.

2. Iliana Brenes remitió el 5 de octubre el listado de personas por oficina que han participado en las charlas impartidas por ella y Yorleny Ferreto, se tienen previstas 6 por semana hasta final de año para cubrir la mayor cantidad posible de personal del OIJ. El informe, es el siguiente (total de participantes TOTAL: 490 participantes, Mujeres: 134 y Hombres: 356)

***Delegación de Cartago**: 25 participantes, 9 mujeres, 16 hombre*

***Sub-Delegación de Turrialba:** 17 participantes, 4 mujeres,13 hombres*

***Oficina Regional de Puriscal:**12 participantes, 3 mujeres y 9 hombres*

***Oficina Regional Quepos:** 9 participantes, 3 mujeres, 6 hombres*

Delegación de Cartago II Grupo: 29 participantes, 8 mujeres y 21 hombres

Delegación de Heredia: 31 participantes, 12 mujeres y 19 hombres

I Circuito

***Legitimación de Capitales:** 35 participantes, 6 mujeres, 29 hombres*

***Delitos Económicos:** 60 participantes, 18 mujeres, 42 hombres*

***Secretaría:** 5 participantes, 2 mujeres, 3 hombres*

***Supervisores:** 17 participantes, 4 mujeres, 13 hombres*

***Estupefacientes:** 33 participantes, 5 mujeres, 28 hombres*

***SAPSO:** 6 participantes, 4 mujeres, 2 hombres*

OPO: 18 participantes, 6 mujeres y 12 hombres

Robo de Vehículos: 15 participantes, 3 mujeres y 12 hombres

UVISE: 33 participantes, 5 mujeres y 28 hombres

Administración:23 participantes, 13 mujeres y 10 hombres

Antecedentes: 7 participantes, 3 mujeres y 4 hombres

Interpol: participantes, 4 mujeres y 4 hombres

Asuntos Internos: 18 participantes, 8 mujeres y 10 hombres

Asaltos: 42 participantes, 11 mujeres y 31 hombres

Transportes San José y San Joaquín: *47 participantes, 3 mujeres, 44 hombres*

3. Sobre la campaña *"No es correcto"* que estará dirigida a las personas usuarias, a cargo de la Contraloría, Erick informó en la sesión anterior que se recibieron una serie de recomendaciones por parte de integrantes de esta subcomisión y que se incorporaron algunas de ellas. Iliana, Mario y Xinia habían enviado algunos comentarios.

Acuerdo de la sesión anterior: por unanimidad se da el v° b° de esta subcomisión para proceder con los pasos siguientes para la impresión y divulgación del material que se espera concretar en el último trimestre de este año. De previo, se hará una modificación a la imagen que refiere a tocamientos, el cambio será analizado con Xinia.

Seguimiento: Efectivamente se hizo el cambio de imagen

4. Respecto a las campañas enviadas a don Mario Serrano y doña Kattia Escalante, ésta informa que se divulgó en la Escuela Judicial el 28 junio y la primera y segunda semana de julio. Don Mario solicitará la información a las encargadas de la Unidad de capacitación de la Defensa Pública. Doña Mayela informa que la campaña sobre el sitio web de la subcomisión se inició el 7 de julio y se concluye en septiembre.

Seguimiento: Se informa que la información se solicitó y fue circulada.

5. Kattia informa que la Subcomisión contra el hostigamiento sexual en el ámbito académico reiterará la campaña sobre las funciones de esa instancia y que, además, en la última reunión se seleccionó el material para elaborar con el apoyo de Servicios Técnicos la campaña sobre ciberacoso, a partir de la pp empleada por la ponente en la actividad de abril.

   Seguimiento: Kattia informa que ya cuenta con las frases para elaborar la campaña del ciberacoso.

6. Kattia informa sobre el conversatorio ''Análisis del Hostigamiento Sexual en el Régimen Disciplinario del Poder Judicial'', participaron 130 personas.

7. Respecto al registro actualizado de personas con sanciones en firme impuestas por hostigamiento sexual Leslie informa que están recopilando y ordenando la información de tal manera que esté lista para cuando TI haya desarrollado la herramienta electrónica donde se incluirá para que esté disponible al público.

   Seguimiento: Leslie informa que el tribunal se encuentra trabajando con un Excel actualizando la información de manera periódica, e indica que por parte de DTI no se ha obtenido ninguna notificación sobre la fecha de inicio del sistema.

8. Yorleny informa que respecto al "sistema de alerta temprana" que propuso el jefe de OPO en la reunión mantenida con el director general de OIJ y jefaturas el 24 de noviembre del 2020. Cristian y Randall se reunieron y la decisión es pasar un instrumento en el que se consigne el correo electrónico y clave. Señala

también que ya se definió quién la apoyará para pasar de nuevo el instrumento sobre hostigamiento ese sí será anónimo. Hay que revisarlo y hacer los ajustes para continuar.

Xinia señala que considera importante que Yorleny y alguna persona de esta subcomisión conozcan la propuesta construida por Randall y Cristian y que puede resultar contraproducente que a quienes lo llenen, se les pida consignar datos que les identifiquen plenamente. Se ofrece a colaborarle en la revisión del instrumento que será remitido al personal de OIJ. Yorleny comentará con Randall lo primero para ver la posibilidad de que nos compartan el trabajo realizado al momento.

Seguimiento: Sobre la revisión de primera encuesta empleada en OIJ hace varios años, Xinia hizo revisión y observaciones que fueron valoradas y avaladas por Yorleny.

Yorleny informa que un compañero de la OPO colaboró con la elaboración de la encuesta, la cual segrega la información por edad, escolaridad, asimismo, solicita digitar algunas frases que hayan escuchado con respecto al tema de Hostigamiento Sexual. Remitirá a las personas que integran la subcomisión para realizar las pruebas antes de remitirla al personal del OIJ. Indica que don Walter avaló que una persona realicé el TCU y les colabore con el tema. Quedamos a la espera de que nos informe sobre el tipo de sistema que se utilizará para realizar la encuesta.

9. Seguimiento a presentación obra de teatro 9 noviembre. Se pone en conocimiento el informe de Margarita Sánchez, administradora

Doña Xinia

La reunión se llevó el 23 set con doña Johanna y con doña Wendy quienes nos acompañaron a Francella y a mí el día de ayer y se conversó sobre lo siguiente:

Lo conversado	
Hora	de 02 a 4p.m (de 1: 30 nosotras podemos entrar para pruebas con ellas)
Lugar	Ellas desde la Universidad, nosotras junto con las personas participantes por zoom van a enviar un link con el ID , lo va a suministrar FUNDAUNA
Día	9 de noviembre 2021
Palabras del discurso	Por indicación suya Doña Roxana Chacón nos va a dar las palabras, establecer si al inicio o al final esa intervención y quien hace el discurso tiempo aproximado para indicar a FUNDAUNA.
No se puede grabar	si se graba sólo para registro, por derecho de imagen
Listas de participantes	Zoom no genera lista como teams , pero se puede por medio de esta herramienta enviar un link para inscribirse sólo que los espacios que brinda son: nombre apellidos y correo electrónico , esto lo hace FUNDAUNA
No se usa teams	Porque consideran que zoom es más amigable para su trabajo artístico
Para leer los comentarios	FUNDAUNA va a tener una persona a cargo para hacer lectura de los mismos para abrir un espacio para esto

Kattia indica que se realizará un enlace de Google Forms y se remitirá al chat de la actividad para que las personas participantes llenen el registro de asistencia. Asimismo, indica que desde la Escuela Judicial se realizará el diseño digital de la Política y Reglamento contra el Hostigamiento Sexual para compartir ese día.

10. Se informa que el despacho de la presidencia organizó junto con la STG un panel en el marco del 6 de nov, día de NO al hostigamiento sexual en el PJ.

La invitación se está por divulgar en los próximos días.

11. Nota remitida por Marcella Allon para tomar nota de las recomendaciones emitidas.

San José, 02 de octubre de 2021

Señoras y señores integrantes
Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual del Poder Judicial

Estimadas señoras y estimados señores:

Con ocasión de la investigación realizada, sobre el "Régimen disciplinario del Poder Judicial en materia de Hostigamiento Sexual, desde una perspectiva de género" cuyos resultados fueron expuestos en su oportunidad ante la Comisión de Género, me interesa poner bajo su consideración, que en dicha investigación se plantean de una manera puntual, pormenores en torno a la actividad que realizan las dependencias involucradas en esta temática -por encargo de la Política contra el hostigamiento sexual y la Política de Género-.

Con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos contenidos en esas políticas, se realizan también, una serie de recomendaciones a esas dependencias, las cuales me permito transcribir, a efecto de que esta Subcomisión, como rectora en el tema de hostigamiento sexual en la institución, valore la pertinencia y factibilidad, de promover e impulsar su implementación.

Como recomendaciones se plantean:

6.2 Recomendaciones

6.2.1 Para el Tribunal de la Inspección Judicial y para el Consejo Superior del Poder Judicial

1. Es necesario que el personal de la Inspección Judicial (inspectores e inspectoras generales, inspectores instructores e inspectoras instructoras, y el personal profesional que apoya al Consejo Superior) cuente con una capacitación acerca de la Política de Género, la Política contra el Hostigamiento Sexual, la normativa internacional que tutela a las mujeres contra la discriminación y el H.S., el Reglamento Institucional contra el Hostigamiento Sexual y de los principios de la LCHSED, desde una perspectiva de género, con la cual está comprometida la institución. Analizar las denuncias por H.S. sin esa visión, perpetúa la discriminación y la revictimización.

2. Los hechos denunciados deben valorarse en forma conjunta, pues cuando se valora la existencia de cada uno de ellos en forma separada, se puede perder de vista la situación acosadora de conjunto.

3. En la valoración de la prueba, deben aplicarse los fundamentos de las políticas de

género y contra el hostigamiento sexual adoptados por la institución, así como los principios establecidos por la LCHSED. Desde una perspectiva de género, a la cual se ha comprometido el Poder Judicial, es necesario que tanto el TIJ como el CS efectúen la valoración de las pruebas desde esa perspectiva, lo cual implica el análisis de las circunstancias personales y laborales de la víctima, el entorno en donde se produjeron los hechos, las posibilidades de la víctima de procurarse la prueba de los hechos, el poder que ejerce el denunciado sobre la víctima y sobre los testigos, el valor de la declaración de la víctima como elemento importante en esta materia, así como de la prueba indiciaria; y finalmente, en caso de duda, la aplicación del principio pro víctima. Se debe tener claridad en que los enunciados de los convenios internacionales dictados en materia de discriminación y violencia contra la mujer se sustentan en el reconocimiento de la desigual condición de poder que enfrentan esta respecto de los hombres, en todos los ámbitos.

4. El abordaje del hostigamiento sexual debe partir, de manera prioritaria, de la grave afectación física, moral y laboral, que generan estas conductas en las personas hostigadas, y esta consideración debe estar presente a lo largo de todo el proceso, desde el emplazamiento a la víctima para que comparezca a denunciar, la toma de la denuncia, hasta la decisión de fondo. Cada etapa del proceso, en la que haya participación de la denunciante, debe atenderse bajo esta consideración, particularmente, la recepción de la denuncia y la etapa del juicio verbal.

5. Es necesario que tanto el TIJ como el CS fundamenten la sanción a imponer desde una perspectiva de género y no solo en consideración a los antecedentes personales y laborales del hostigador. Se debe considerar el grado de afectación física y psicológica a la persona hostigada, su condición laboral, el poder que ejerce el victimario sobre la víctima, la posibilidad de la víctima de denunciar, el tiempo que perduró el acoso; en fin, la desigual condición en que, de hecho, se encuentran las mujeres, en los ambientes de trabajo,

particularmente en aquellos con marcados patrones androcéntricos.

6. Tanto el TIJ como el CS deben considerar las incongruencias en las que puedan estar incurriendo con las sanciones que imponen, al castigar las faltas gravísimas con sanciones semejantes a las dispuestas para las faltas graves. También, al sancionar faltas "graves" con tres, cinco u ocho días de suspensión, pues desde el punto de vista de la víctima ello puede ser una causa de revictimización en tanto se brinda la idea de que lo ocurrido a la víctima no tiene mayor relevancia. Es decir, se debe valorar la imposición de sanciones no solo en sus efectos para el victimario sino también desde la perspectiva de la víctima.

7. El TIJ y el CS deben valorar la adopción de medidas especiales de protección para la víctima, una vez cumplida la sanción por parte del denunciado. Entre estas medidas, puede pensarse en el traslado permanente del victimario o la posibilidad de permuta para la denunciante. Debe partirse de que el objeto del proceso disciplinario no es la imposición de la sanción, sino la determinación de una verdad real, en la que, cuando se llega a determinar que una persona es víctima de acoso, la institución debe velar por la situación que subsiste para esa víctima.

8. Es necesario que en la toma de las denuncias se indique, expresamente, la condición laboral de la víctima; es decir, si es interina, meritoria, en propiedad u otra.

9. El TIJ y el CS deben valorar la posibilidad de ordenar el traslado cautelar del denunciado hasta el finiquito del procedimiento, a fin de evitar el trámite de las prórrogas y propiciar el ahorro de recursos profesionales tanto de la STG, del TIJ y del propio CS.

10. En las resoluciones del Consejo Superior se debe indicar el nombre de la persona redactora de la decisión. Es un compromiso de todo funcionario o funcionaria judicial atender los preceptos adoptados en las políticas institucionales, lo cual se visualiza con los razonamientos que se emplean en las resoluciones dictadas.

11. El Consejo Superior, como órgano de administración superior del Poder Judicial, debe considerar la necesidad de adoptar acciones importantes en las oficinas judiciales que presenten mayor incidencia de denuncias por H.S. También debe investigar la incidencia de tantos desistimientos en el primer semestre del 2019 y si esta tendencia se mantiene.

6.2.2 Para la Secretaría Técnica de Género

1. El Área Legal de la STG debe analizar y valorar la conveniencia de mantener la práctica de proponer al TIJ la sanción a imponer en cada caso, pues esto puede limitar la posibilidad de que el TIJ imponga sanciones disciplinarias mayores.

6.2.3 Para la Sub-Comisión contra el Hostigamiento Sexual

1. Ante el alarmante número de solicitudes de desistimientos planteados en el primer semestre de 2019, es urgente investigar las razones de esa situación.

2. Se debe brindar mayor publicidad a lo dispuesto por el artículo 14 de la LCHSED, en el sentido de que "Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios" conforme lo dispone la LCHSED. Las diferentes áreas del Poder Judicial deberán ser garantes de este principio, pues se sabe que en muchas de ellas el nombramiento de las personas depende de la decisión de una jefatura.

3. Es necesario que se valore, con cierta regularidad, la efectividad de las acciones adoptadas para erradicar el H.S. de los espacios judiciales. El presente trabajo puede constituir un punto de partida para tales estudios, para lo cual podrá contarse con la colaboración de la Maestría en Administración de Justicia de la Universidad Nacional.

4. Como encargada de operativizar la Política contra el Hostigamiento Sexual es necesario que verifique el cumplimiento, por parte de la Escuela Judicial y de las Unidades

Académicas, de las competencias ordenadas por la Política institucional contra el H.S. a esas dependencias. Debe considerarse el arraigo de los patrones androcéntricos y por ello, la necesidad de los cursos de aprovechamiento, obligatorios, orientados a generar los cambios requeridos.

5. Se considera necesaria una revisión de la Política de Equidad de Género para que, de manera clara y expresa, se establezcan los principios orientadores de esa política, que han de servir de guía al quehacer institucional.

6.2.4 Para la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación.

6. Es necesario que la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación cumplan con la obligación de generar cursos de aprovechamiento en torno a los temas que ordena la Política contra el Hostigamiento Sexual.

6.2.5 Para la jerarquía del Organismo de Investigación Judicial

1. Los resultados de esta investigación evidencian una grave persistencia de H.S. en las oficinas del Organismo de Investigación Judicial, lo que se considera un incumplimiento a los compromisos asumidos por el Estado costarricense y por el Poder Judicial; este último, en las políticas institucionales de género y contra el H.S. Por tanto, urge tomar acciones para garantizar en esa dependencia judicial, ambientes de respeto, libres de H.S.

6.2.6 Para las funcionarias y los funcionarios del Poder Judicial

1. Los centros de trabajo son lugares donde las personas concurren a ejercer el derecho de laborar en un ambiente libre de toda violencia. Ninguna persona tiene derecho a violentar la

dignidad ni la integridad física o moral de otra persona. El hostigamiento sexual está prohibido en la institución y puede ser causa de responsabilidad disciplinaria e incluso económica. El personal judicial tiene la obligación prioritaria de respetar la dignidad e integridad física y moral, de sus compañeros y compañeras, así como de las personas usuarias que concurren a las oficinas judiciales. Ninguna persona tiene derecho a invadir esos espacios personales.

6.2.7 Para las funcionarias judiciales:

1. Comenten a sus compañeras y compañeros de confianza las situaciones de H.S. que están viviendo, guarden los mensajes o imágenes que se les envían con contenido sexual para que se aprovisionen de prueba. Asimismo, denuncien el hostigamiento, pues trabajar es su derecho, como también lo es, hacerlo en un ambiente donde se respete su dignidad.

El próximo 25 de noviembre conmemoraremos una vez más, el Día Internacional de la No violencia contra la mujer". Estimo que será una oportunidad importante, en la que el personal judicial podrá conocer de un cúmulo de acciones que desde diversas dependencias del Poder Judicial, se estén implementando con el fin de robustecer el cumplimiento de los objetivos de las mencionadas políticas, particularmente en aquellas oficinas que, como el Organismo de Investigación Judicial, presentan una incidencia preocupante, de hostigamiento sexual.

Quedo atenta, para cualquier aclaración o colaboración que sea requerida. Con el respeto y la debida consideración de siempre.

Flora Marcela Allón Zúñiga

Seguimiento: Kattia lee las recomendaciones relacionadas con las áreas representadas en la subcomisión y específicamente las emitidas para la subcomisión. Se concluyó que a futuro se deben pensar en acciones puntuales de seguimiento a las mismas.

Kattia indica que en cuanto se encuentre listo el enlace del conversatorio realizado por doña Marcela Allon, se remitirá a la subcomisión y también a doña Leslie Jiménez para que sirva de refrescamiento o actualización al personal de la Inspección Judicial de nuevo ingreso.

De esta manera, dejo rendidos los informes correspondientes al tercer trimestre 2021, tanto de la Comisión de Género como de la Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual, que reciben apoyo técnico de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. No omito indicar, que las actas o minutas de cada Comisión pueden ser consultadas y descargadas en los siguientes sitios web:

- Comisión de Género y Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia: https://secretariagenero.poder-judicial.go.cr/index.php/actas-comision,
- Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual: https://comisionhostigamientosexual.poder-judicial.go.cr/index.php

Suscribo con muestras de consideración y estima,

M.Sc. Xinia Fernández Vargas, Jefa a.i.

Secretaría Técnica de Género

Poder Judicial

vaq