



Firmado digitalmente por JORGE LUIS VARGAS ESPINOZA (FIRMA)  
Nombre de reconocimiento (DN):  
serialNumber=CPF-02-0255-0227,  
sn=VARGAS ESPINOZA, givenName=JORGE  
LUIS, c=CR, o=PERSONA FÍSICA,  
ou=CIUDADANO, cn=JORGE LUIS VARGAS  
ESPINOZA (FIRMA)

Fecha: 2013.05.20 12:52:40 -06'00'  
**ÓRGANO DEL PODER JUDICIAL**

AÑO CXIX

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 21 de mayo del 2013

Nº 96 — 36 Páginas

## CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SECRETARÍA GENERAL

ADICIÓN

CIRCULAR Nº 173-2012

ASUNTO: “Política de igualdad en los servicios de gestión humana del Poder Judicial”.

A LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS

SE LES HACE SABER QUE:

La Corte Plena, en sesión Nº 33-12, celebrada el 17 de setiembre de 2012, artículo XXII, aprobó la siguiente Política de Igualdad en los Servicios de Gestión Humana del Poder Judicial, cuyo texto literalmente dice:

“POLÍTICA DE IGUALDAD EN LOS SERVICIOS DE GESTIÓN HUMANA PODER JUDICIAL, COSTA RICA”

### Introducción

El Poder Judicial, consecuente con los compromisos asumidos por el Estado costarricense en la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad aprueba en el año 2005 la Política de Equidad de Género y en mayo del 2008 la Política de Igualdad para las Personas con Discapacidad ambos instrumentos son una manifestación de profundo respeto al principio de igualdad.

En estas declaraciones se asegura que todas las acciones del quehacer judicial incorporen y garanticen la igualdad de oportunidades y la transversalidad de género y discapacidad entendida esta como un proceso que convierte las experiencias, necesidades e intereses de las mujeres y las personas con discapacidad de la población, en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, para que todos los servicios se brinden en condición de igualdad y equidad.

El Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial por medio de la resolución 475-2009 se aboca en la elaboración de una Política de Igualdad en los Servicios de Gestión Humana que regulen las estrategias y valores de dicho departamento en relación a las mujeres y las personas con discapacidad.

En la elaboración de esta propuesta participaron activamente integrantes de del departamento de Gestión Humana y personas usuarias de los servicios que otorga dicho departamento quienes a través de la elaboración de un diagnóstico identificaron los principales obstáculos para el acceso a la justicia de poblaciones que dado el sistema de socialización patriarcal se encuentra en una situación de desventaja y discriminación en los servicios que otorga la gestión humana.

Una vez identificadas las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades en el diagnóstico se dio inicio a un proceso democrático de validación de un documento borrador de política con el personal del departamento así como personas usuarias de los servicios, a todas ellas nuestro profundo agradecimiento.

La presente Política tiene por objeto cumplir con las obligaciones establecidas en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos así con la normativa jurídica interna y de esta manera operacionalizar la implementación de los compromisos asumidos.

Establece una vía o camino a los cambios y las acciones que el departamento de gestión humana debe ejecutar en el avance a lograr el principio de igualdad. Adicionalmente fundamenta las bases para el desarrollo de un plan estratégico que permita cumplir con los compromisos que aquí se asumen.

El documento cuenta con los siguientes apartados:

- 1- Implementación y Ejecución de la Política de Equidad de Género
- 2- Fundamentación Jurídica
- 3- Objetivos que busca la política
- 4- Lineamientos y Estrategias por áreas de Gestión Humana que orientan las acciones a seguir
- 5- Plan de Acción y Responsables
- 6- Glosario terminológico que ayuda a la comprensión de la política en general

Esperamos que la presente política pernee el accionar de la gestión humana y fortalezca institucionalmente al Poder Judicial

### Considerando que:

- Que existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos tanto a nivel nacional como internacional que tutela entre otros, los derechos de igualdad sin discriminación y los derechos al trabajo y las garantías laborales; derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos <sup>[4]</sup>, Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales <sup>[5]</sup> Protocolo Facultativo de la Convención Americana de Derechos Humanos <sup>[6]</sup>, entre otros.
- Que el Estado Costarricense ha ratificado los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: 1 de Número de hora de trabajo, 14 Relativo a la Aplicación del Descanso Semanal, 87 Relativo a la Libertad Sindical, 102 Relativo a las Normas Mínimas de la Seguridad Social, 11 Relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, 122 Relativo a la Política de Empleo y 159 Readaptación Profesional y Empleo a Personas Inválidas.
- Que la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW, 1979) compromete a los Estados a que, a través de sus normas, se promueva la igualdad para las mujeres y les otorga la facultad de aplicar medidas temporales de carácter especial con el fin de disminuir las desigualdades causadas por la discriminación de género.

El artículo 11 establece el derecho al trabajo de las mujeres, a las mismas oportunidades de empleo y no sufrir de discriminación en la selección y reclutamiento de personal, el derecho a elegir libremente de profesión y empleo rompiendo con la división sexual del trabajo, igual salario a trabajo de igual valor, a la seguridad social tales como jubilación, enfermedad, invalidez, vejez etc., a vacaciones pagadas, a la salud ocupacional y salvaguardia de la función reproductiva, a que no se discrimine por razones de matrimonio, maternidad, no se de despidos por maternidad, gozar de la licencia de maternidad, servicios de cuidado para los hijos/as, protección durante el embarazo.

<sup>[4]</sup> Artículo 1 y 23

<sup>[5]</sup> Artículo 6

<sup>[6]</sup> Artículos 3 y 6

- Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994), que a nivel de América Latina y el Caribe fue aprobada por la Organización de Estados Americanos (OEA) y reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. El artículo 1 establece que las normas se aplicarán en el ámbito del trabajo y en su artículo 2 determina que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer.
- Que la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 27 que reconoce el derecho al trabajo de esta población, a la no discriminación en la selección y reclutamiento de personal, a igual salario a trabajo de igual valor, derecho a sindicalizarse, a capacitación y formación profesional, a la rehabilitación profesional entre otras.
- Que Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad que es un instrumento que busca la igualdad para este colectivo en su artículo 3 hace referencia a la obligación del Estado de eliminar la discriminación en el empleo que sufren las personas con discapacidad.
- Que la Constitución Política costarricense reconoce el a la igualdad, derecho al trabajo, a un salario mínimo, a una jornada de cuarenta y ocho horas, al descanso, a sindicalizarse, a paro y huelga, a suscribir convenios colectivos y a recibir una indemnización por despido injustificado<sup>[7]</sup>.
- Que conforme a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad<sup>[8]</sup> se establecen una serie de obligaciones estatales dirigidas a asegurar la igualdad y equidad para las personas con discapacidad y los derechos laborales cuerpo normativo que establece el derecho al trabajo, a la no discriminación en el empleo, a la capacitación prioritaria de esta población, al asesoramiento de los patronos y las obligaciones del Estado<sup>[9]</sup>.
- Que en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) se establece como uno de sus objetivos estratégicos “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”. Y, entre otras medidas se insta a los países a revisar las leyes nacionales y las prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, revocar aquellas leyes que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo por género en la administración de justicia. Con especial interés la Plataforma de Acción puntualiza en relación con la gestión humana determina:

- Implementación de las normas internacionales del trabajo y acciones normativas relacionadas a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras
- Creación de empleo y erradicación de la pobreza
- Protección social y condiciones de trabajo
- Tripartismo, diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras y empleadoras.
- El Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (Cairo, 1994), que reconoce los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres como derechos humanos.
- La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), que compromete a los Gobiernos a su aplicación y a garantizar que todas las políticas y programas incorporen una perspectiva de equidad de género.
- La Declaración del Milenio (Nueva York, 2000), que incluye entre las metas de desarrollo del milenio la equidad de género.
- Que el Poder Judicial en noviembre del 2005 aprobó la Política de Equidad de Género y en marzo del 2008 la Política de Igualdad para las Personas con Discapacidad.
- Que el Departamento de Gestión Humana realizó un diagnóstico en el cual identificaron las desigualdades existentes, las necesidades y las líneas de acción a

seguir. Dicho documento de diagnóstico constituye una base fundamental de esta política ya que plantea y orienta las medidas a tomar en planificación estratégica, reclutamiento y selección de personal, inducción de personal, capacitación de personal, compensación y beneficios, carrera judicial y evaluación del desempeño, salud ocupacional, cultura organizacional y clima social, bienestar social y comunicación organizacional.

#### Reconociendo:

- Que existe una realidad social identificada por las instituciones nacionales y organismos internacionales que refleja la desigualdad económica, jurídica, política, ideológica que viven las mujeres y personas en condición de discapacidad en la sociedad costarricense.
- Que esa desigualdad social tiene como uno de los pilares fundamentales la división sexual del trabajo y la segregación laboral para las personas con discapacidad.
- Que el Poder Judicial ha realizado diagnósticos sobre la igualdad de género en el 2004 y acceso a la justicia de las personas con discapacidad en el 2006 y el departamento de gestión humana en el 2010 sobre la igualdad de género y discapacidad en la gestión humana del Poder Judiciales. En los cuales se identificaron las desigualdades existentes, las necesidades y las líneas de acción por seguir.
- Que dichos documentos de diagnóstico constituye una base fundamental de la política, ya que plantea y orienta las medidas que se deben tomar en las diferentes dimensiones de trabajo en la gestión humana.
- Que las mujeres y personas en condición de discapacidad son muy diversas por razones de género, edad, condición económica, tipo de discapacidad, orientación sexual, creencias, etc.
- Que la interpretación de la igualdad como principio complejo que ha venido construyéndose por la lucha de los grupos sociales excluidos tradicionalmente. Y desde este punto de vista la igualdad formal no refleja la condición y las oportunidades de las mujeres en relación con los hombres o entre personas con discapacidad y aquellas que no tienen discapacidad lo que implica:
  - Aplicar la igualdad formal no contempla la igualdad basada en la diferencias
  - La creencia de la igualdad formal no tiene sustento cuando se evidencian las desigualdades que atentan contra los derechos humanos de las mujeres y las personas con discapacidad.
  - El reconocer las diferencias es promover la no discriminación y el reconocimiento pleno del principio de igualdad e
  - Que se asume en su totalidad los principios enunciados en el Código de Ética de la justicia como un servicio público; la independencia judicial; apertura del Poder Judicial a la sociedad (transparencia); mejoramiento de la administración de justicia; el acceso efectivo a las instancias judiciales; así como los deberes de capacitación judicial, reserva, e imparcialidad.
  - El Poder Judicial debe institucionalizar y oficializar de forma efectiva la Política de Equidad de Género y la Política de Igualdad para las Personas con Discapacidad que asegure a todos personas que laboran en el Poder Judicial el conocimiento,, respeto y tutela sus derechos

Tomando en cuenta los siguientes principios:

- Igualdad y Equidad con Perspectiva de Género

*Todas las actuaciones relacionadas con la administración de la gestión humana deberán procurar alcanzar la igualdad y equidad de los seres humanos sin distinción alguna por razones de género, edad, etnia, discapacidad, preferencia sexual etc.<sup>[10]</sup>*

<sup>[7]</sup> Artículo 33, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63

<sup>[8]</sup> Ley 7600.

<sup>[9]</sup> Artículos del 26 al 30

<sup>[10]</sup> Principio que se fundamenta en el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para le Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad artículo 1 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad artículo 3 y 5.

- No Discriminación

*La eliminación de toda distinción, exclusión o restricciones basada en el sexo, edad, preferencia sexual, discapacidad, religión, etc., que tenga por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales relacionadas con la gestión humana*<sup>[11]</sup>

- No Violencia

La violencia en el ámbito laboral contra las mujeres y las personas con discapacidad constituye una violación de las libertades fundamentales limitando total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos. La violencia en el ámbito laboral incluye la violencia física, sexual, psicológica y patrimonial. El principio busca la prevención, detección, sanción y erradicación de la violencia para asegurar el desarrollo individual y social de las mujeres y personas con discapacidad y su plena participación en todas las esferas laborales<sup>[12]</sup>

- Autonomía Personal

Consiste en otorgar la capacidad jurídica y de actuar real a las mujeres y personas con discapacidad como sujetas plenas de derechos y obligaciones. Ello implica el derecho que tienen todas las personas de tomar todas las decisiones de su vida y participar activamente en las actuaciones institucionales<sup>[13]</sup>.

- Diversidad

Todas/os somos igualmente diferentes; esto rompe con el paradigma de un modelo de persona ejemplo de la humanidad impuesto por la socialización patriarcal que otorga privilegios y ventajas a aquellas poblaciones que están más cerca de cumplir con el paradigma de ser humano impuesto. Incorporar el principio de la diversidad de los seres humanos los cuales tiene diferentes intereses y perspectivas sobre una misma situación, no siendo posible la jerarquización estos para establecer uno dominante y único. Las relaciones laborales no están exentas a configurar modelos paradigmáticos de las y los trabajadores/as que invisibiliza los intereses y necesidades de la diversidad social<sup>[14]</sup>

#### El Resultado

- Discriminatorio

Sirve para ampliar el principio de no discriminación en el caso de que la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga un resultado que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos se configura como un acto discriminatorio. Ello implica que acciones u omisiones que no tengan intención de discriminar pero si un resultado discriminante deben ser igualmente abordados por las personas que administran los recursos humanos<sup>[15]</sup>

[11] Principio que se fundamenta en el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW. Para el caso de las personas con discapacidad es importante evidenciar que el artículo 1 de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad establece como sujeto del derecho no solo las personas con discapacidad sino aquellas que se perciben socialmente como personas con discapacidad artículo 1 .La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece el principio de no discriminación en su artículo 3 y 5.

[12] Principio que se fundamenta en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belem do Pará.

Para el caso de la población con discapacidad el derecho a la no violencia en el artículo 16 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

[13] Este principio se encuentra claramente reconocido tanto en la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad en su artículo 4 inciso 2 y en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad artículo 19.

[14] Este principio está reconocido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su prólogo establece: "Reconociendo además la diversidad de las personas con discapacidad"

[15] Principio que se fundamenta en el artículo 1° de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW, artículo 1 de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y el artículo 5.

- Equidad en la Conciliación y Mediación

En los procesos de conciliación y mediación deberá buscarse un equilibrio entre los intereses de las personas, la relación laboral que los caracteriza sea esta horizontal o vertical y tomar en cuenta las condiciones de subordinación y discriminación resultado de la socialización patriarcal. En caso de que no puedan equilibrarse las condiciones deberá recomendar a la parte en situación de desigualdad acudir a otras formas para resolver el conflicto. En el ámbito laboral no se debe conciliar o mediar en casos de acoso sexual.<sup>[16]</sup>

- Deber de Orientación

Toda persona que tenga a su cargo la administración de los recursos humanos tiene el deber de orientar a sus colaboradoras y colaboradores, así como a las usuarias y usuarios especialmente cuando se trata de poblaciones discriminadas como son las mujeres y personas con discapacidad que podrían desconocer sus derechos, obligaciones o los procedimientos.

- Principio Protector

Su objeto es nivelar las desigualdades entre trabajadoras y patronos/as. Parte de una disparidad social que requiere una corrección para asegurar una equidad social. Se aplica en la relación laboral en todos los desequilibrios de poder, ya sea económico o por construcción social. Contempla tres reglas: indubio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

- Principio Protector

En caso de duda en la interpretación de una norma o situación, toda persona que tenga a su cargo la administración de los recursos humanos debe considerar aquella interpretación o valoración que sea más favorable para la parte trabajadora.

- La Norma más Beneficiosa

Entre varias normas aplicables quien administra los recursos humanos deberá considerar la más beneficiosa para la parte que se encuentra en condiciones de desventaja por razones de género y discapacidad.

- La Condición más Beneficiosa

No se deben disminuir las condiciones más favorables en pudiera hallarse la parte trabajadora adquiridas legalmente. Cuando existe una situación mejor anterior, concreta y determinada, el patrono deberá respetarla.

- Principio de la Irrenunciabilidad de Derechos

La imposibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

- Principio de Continuidad

Ante la duda sobre el plazo del contrato se estima la duración del mismo en la mayor extensión posible, conforme a los hechos y la realidad demostrada.

- Principio de la Primacía de la Realidad

La preferencia que se le da a lo que ocurre en la práctica de la relación laboral, en vez de a lo que surge de los documentos.

- Principio de la Buena Fe

El deber que tienen ambas partes de la relación laboral de cumplir lealmente sus obligaciones y derechos.

- Principio de la Razonabilidad

La afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

- Principio de Accesibilidad

Consiste en brindar facilidades para que todas las personas puedan en su actividad laboral movilizarse libremente en el entorno, hacer uso de todos los servicios que requieren y disponer de todos los recursos que garanticen su seguridad, su movilidad y su comunicación<sup>[17]</sup>

[16] Principio que se fundamenta en el artículo 1° de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

[17] Establecido transversalmente en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

▪ Principio de Autorepresentación:

Consiste en desarrollar mecanismos de participación laboral y ciudadana en todas las instancias de la gestión humana del Poder Judicial donde las mujeres y personas con discapacidad, como colectividad social, participen en la toma de decisiones.<sup>[18]</sup>

Estos principios servirán de guía para la toma de decisiones en la administración de los recursos humanos.

*1. Imperativo Estratégico: Planificación Estratégica como herramienta para promover las condiciones de igualdad y no discriminación en la Gestión Humana*

Objetivo General

Promover los principios de igualdad y no discriminación en la planificación estratégica.

Alcance

Poder Judicial, a través de las instancias formales y competentes.

Objetivos Específicos

1. Promover a través de la misión, visión y valores la igualdad de género y accesibilidad a nivel institucional.
2. Incorporar el enfoque de gestión humana con perspectiva de género y de discapacidad en la planificación estratégica.
3. Medir y cuantificar los objetivos de la política de igualdad de género y accesibilidad en la gestión humana.

Lineamientos

Divulgar la política de igualdad de género y accesibilidad de la gestión humana.

Incidir en una misión, visión y valores que promuevan la igualdad de género y accesibilidad a nivel institucional.

Incorporar el enfoque de gestión humana con perspectiva de género y de discapacidad en la planificación estratégica.

Implementar a través de las instancias competentes la política de igualdad de género y accesibilidad en la gestión humana en los planes anuales operativos (PAO)

Promover a través de las instancias competentes la incorporación de proyectos que fomenten el principio de igualdad de género y discapacidad en los presupuestos institucionales.

Proponer a través de las instancias competentes, ajustes organizacionales o de reestructuración que promuevan la igualdad para las mujeres y personas con discapacidad.

Promover programas de teletrabajo y servicios de apoyo con ayudas técnicas para los funcionarios (as) con discapacidad en los distintos puestos.

Revisar y adecuar el Manual de Puestos incorporando la perspectiva de género y accesibilidad.

Evaluar y monitorear según la instancia competente, la implementación de la política de igualdad de género y accesibilidad en el Poder Judicial.

*2. Imperativo Estratégico: Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal no segregantes que rompen con la división sexual del trabajo*

Objetivo General

Establecer condiciones de igualdad de género y accesibilidad en los procesos de atracción, reclutamiento y selección de personal

Alcance

Consejo de la Judicatura / Consejo de Personal / Escuela Judicial / Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal/ Sección Administrativa de la Carrera Judicial y funcionarios/as judiciales que participan en la selección de personal.

Objetivos Específicos

Eliminar prejuicios relacionados con la división sexual del trabajo y el enfoque asistencial de la discapacidad.

Promover mecanismos de atracción de personal accesibles para la diversidad de oferta laboral del mercado.

Incorporar la perspectiva de género y la discapacidad en el proceso de reclutamiento de personal.

Establecer un sistema de selección de personal libre de prejuicios discriminantes.

Incidir en la no discriminación contra las mujeres y personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

*Garantizar una distribución equitativa de las oportunidades a partir de la definición de políticas y la ejecución de acciones afirmativas tanto en la carrera judicial como en la carrera profesional, que permitan a las mujeres, posicionarse en pie de igualdad con respecto a los hombres. Las acciones afirmativas son todas aquellas medidas especiales 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 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); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. (Adicionado en virtud del acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° 33-12, celebrada el 17 de setiembre de 2012, artículo XXII).*

Lineamientos

Procesos de sensibilización y concientización al personal del Consejo de la Judicatura / Consejo de Personal / Escuela Judicial / Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal/ Sección Administrativa de la Carrera Judicial y funcionarios/as judiciales que participan en la selección de personal dirigido a eliminar la discriminación por razones de género y discapacidad.

Establecer medidas especiales de carácter temporal en los programas de prácticas profesionales para mujeres y personas con discapacidad.

Desarrollar prácticas de atracción de personal accesible y participativo sin sesgos en razón de género y accesibilidad.

Diseñar una ruta de reclutamiento y selección de personal que incorpore la perspectiva de género y de la discapacidad.

Revisar las pruebas de reclutamiento y como se aplican para asegurar la igualdad de condiciones en quienes participan.

Diseñar pruebas apropiadas para asegurar la selección del personal idóneo, sin discriminación, que otorgue los servicios a la diversidad de usuarios.

Establecer mecanismos de traslados con perspectiva de género y discapacidad.

*3. Imperativo Estratégico: Procesos de Inducción y Capacitación que incorporan la perspectiva de género y discapacidad.*

<sup>[18]</sup> Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, artículo 5.

Objetivo General

Promover una cultura de igualdad y no violencia por razones de género y discapacidad.

Alcance

Escuela Judicial / Unidades de Capacitación y Gestión de Capacitación.

Objetivos Específicos

Incorporar los principios institucionales de igualdad y no violencia por razones de género y discapacidad en los programas de inducción y formación.

Capacitar y sensibilizar al personal para ofrecer un servicio sin discriminación.

Lineamientos

Desarrollar un programa de inducción que promueva la igualdad de género y de discapacidad.

Diseñar de un programa de capacitación institucional dirigido a mejorar la atención para los usuarios(as) de los servicios judiciales mujeres y personas con discapacidad.

Elaborar programas de concientización para reducir la violencia laboral de género y la que se presenta en contra de las personas con discapacidad.

Incorporar la perspectiva de género y discapacidad en la currícula de los cursos de formación y capacitación.

Establecer medidas especiales de carácter temporal en la capacitación y formación de mujeres y personas con discapacidad.

Brindar adecuaciones curriculares, servicios de apoyo o ayudas técnicas cuando se requieran en los cursos de formación y capacitación que se otorguen.

4. *Imperativo Estratégico: Sistemas de compensación y Beneficios libre de prejuicios sexistas o discriminantes contra las personas con Discapacidad.*

Objetivo General

Garantizar un sistema de compensación y beneficios libre de prejuicios sexistas o discriminantes contra las personas con discapacidad.

Alcance

Corte Plena, Consejo Superior, Consejo de Personal y áreas responsables de Gestión Humana.

Objetivos Específicos

Garantizar compensaciones justas incorporando la perspectiva de género y accesibilidad.

Diseñar esquemas de beneficios con la perspectiva de género y discapacidad.

Lineamientos

Analizar y clasificar los puestos incorporando la perspectiva de género y discapacidad.

Incorporar en los manuales de puestos las ayudas técnicas y servicios de apoyo para cada posición según corresponda.

Promover condiciones laborales que no resulten limitativas para que mujeres y personas con discapacidad puedan acceder a las disponibilidades y zonajes en igualdad de condiciones.

Promover beneficios complementarios incorporando la perspectiva de género y accesibilidad.

5. *Imperativo Estratégico: Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional con perspectiva de género y accesibilidad.*

Objetivo General

Promover sistemas de evaluación del desempeño que mejoren los servicios judiciales con perspectiva de género y accesibilidad.

Alcance

Corte Plena, Consejo Superior, Comisión de Evaluación del Desempeño y Departamento de Gestión Humana/ Subproceso de Evaluación del Desempeño.

Objetivos Específicos

Retroalimentar al sistema y a los operadores de justicia sobre los resultados obtenidos en su gestión en función de los requerimientos de las personas usuarias de los servicios judiciales.

Contribuir a una mejor distribución y planificación del recurso humano, con base en los parámetros históricos obtenidos en el sistema de evaluación del desempeño, coadyuvando en la efectiva toma de decisiones.

Obtener insumos para retroalimentar otros procesos de la gestión humana, como la capacitación, promociones, reconocimientos, becas, carrera profesional, entre otros; de manera que se identifiquen potencialidades en el personal que permitan mayores logros en brindar servicios de calidad.

Lineamientos

Mejorar la relación de eficiencia institucional y desarrollo del talento humano para brindar un servicio de calidad con perspectiva de género y accesibilidad.

Establecer un sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género y accesibilidad. Promover mejoras en el servicio considerando la evaluación del desempeño con perspectiva de género y accesibilidad.

Promover la Carrera Profesional considerando los resultados de la evaluación del desempeño con perspectiva de género y accesibilidad.

Diseñar planes de carrera y planes de sucesión considerando la perspectiva de género y accesibilidad.

6. *Imperativo Estratégico: Ambiente laboral y Salud Ocupacional tomando en cuenta las necesidades de la diversidad humana.*

Objetivo General

Fomentar ambientes saludables acordes a las necesidades de las funcionarias/os con perspectiva de género y accesibilidad.

Alcance

Servicios de Salud, subproceso de Salud Ocupacional, subproceso de ambiente laboral, Unidad de Atención psicosocial del O.I.J.

Objetivos Específicos

Prevenir y reducir los accidentes laborales con perspectiva de género y accesibilidad.

Establecer planes de emergencia tomando en cuenta la diversidad de género y la discapacidad.

Lineamientos

Ambientes laborales saludables para los servidores y servidoras judiciales, considerando la perspectiva de género y accesibilidad.

Seguridad ocupacional con perspectiva de género y accesibilidad.

Sistema de información que incorporen las variables sexo y discapacidad.

Sistema de prevención y atención de emergencias para los servidores y servidoras judiciales, considerando la perspectiva de género y accesibilidad.

7. *Imperativo Estratégico: Cultura Organizacional y entorno social considerando la perspectiva de género y accesibilidad en el ambiente laboral.*

Objetivo General

Desarrollar y promover una cultura organizacional y entorno social con perspectiva de género y accesibilidad.

Alcance

Subproceso de Ambiente Laboral.

Objetivos Específicos

Incidir en cambios de la cultura organizacional con perspectiva de género y accesibilidad.

Lineamientos

Promover una cultura que mejore el ambiente laboral considerando la perspectiva de género y discapacidad.

Promover la investigación para instaurar la cultura organizacional del mejoramiento del acceso a la justicia de la mujer y las personas en condición de discapacidad.

8. *Imperativo Estratégico: Bienestar Social inclusivo*Objetivo General

Establecer programas de bienestar social inclusivos.

Alcance

Subprocesos Servicios de Salud, ambiente laboral y salud ocupacional.

Objetivos Específicos

1. Promover prácticas saludables en el ambiente laboral.

Lineamientos

Promover el autocuidado de las/os funcionarias/os del Poder Judicial desde una perspectiva de género y discapacidad.

Crear programas de mejoramiento de la salud mental desde una perspectiva de género y la discapacidad.

Establecer programas de prevención y recuperación para todo el personal del Poder Judicial con perspectiva de género y accesibilidad.

Diseñar programas de preparación para el jubileo con la perspectiva de género y discapacidad.

9. *Imperativo Estratégico: Procesos de Comunicación Organizacional de la Gestión Humana accesible y libre de prejuicios.*Objetivo General

Mejorar los procesos de comunicación organizacional de la Gestión Humana desde la perspectiva de género y de la discapacidad.

Alcance

Gestión Humana.

Objetivos Específicos

Brindar un servicio de comunicación organizacional accesible y comprensible.

Ofrecer información libre de prejuicios discriminatorios contra las mujeres y las personas con discapacidad.

Lineamientos

Establecer un sistema de información confiable y objetivo entre Gestión Humana y funcionarios/as judiciales sobre la calidad del servicio brindado a las mujeres y personas con discapacidad.

Ofrecer servicios de comunicación interinstitucionales accesibles, comprensibles y libres de prejuicios en relación con las funciones y responsabilidades de Gestión Humana.

10. *Imperativo Estratégico: Relaciones Laborales libres de violencia y discriminación.*Objetivo General

Establecer relaciones laborales libres de violencia y discriminación por razones de género y discapacidad.

Alcance

Subprocesos de Servicios de Salud, ambiente laboral y salud ocupacional; inspección judicial, inspección fiscal, inspección de la defensa pública y asuntos internos del OIJ.

Objetivos Específicos

Reducir los conflictos generados en la institución.

Mejorar las relaciones inter genéricas.

Incorporar la perspectiva de género y accesibilidad en el sistema de resolución de conflictos laborales.

Lineamientos

Relaciones inter genéricas basadas en la igualdad, respeto y tolerancia.

Medios de solución de conflictos con perspectiva de género y accesibilidad.

## GLOSARIO

**Accesibilidad** (Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad) medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

**Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD):** Son las tareas y acciones más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia; como por ejemplo: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, el reconocimiento de personas y objetos, la facultad de orientación, la capacidad de entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas, entre otras.

**Ajustes razonables** (Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad) se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

**Androcentrismo:** Consiste en ver el mundo desde lo masculino tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano. Dos formas extremas de androcentrismo son la ginopia y la misoginia. La primera constituye el repudio u odio a lo femenino y la segunda, a la imposibilidad de ver lo femenino o a la invisibilización de la experiencia femenina.

**Apoyos y servicios:** Cualesquiera servicios, recursos auxiliares, ayudas técnicas y asistencia personal, requeridos por las personas con discapacidad, que le faciliten su autonomía personal y garanticen oportunidades equiparables de acceso al desarrollo que hagan posible expresar y comunicar sus sentimientos, necesidades, decisiones y deseos, reflejando lo que la persona quiere, con un trato de confianza y respeto.

**Autonomía Personal:** Es la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones, en el ámbito público y privado, acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias individuales y propias. La autonomía personal está integrada por los siguientes componentes: La autodeterminación, que consiste en el respeto a la persona permitiendo la toma de decisiones, el desarrollo individual, holístico y el fomento a la capacidad de decidir; la auto expresión, que implica aceptar la diversidad de lenguaje y desarrollar mecanismos de comunicación e interpretación si fuese necesario y; la responsabilidad, que es asumir las consecuencias de los actos conforme con los otros elementos de la autonomía personal.

Ayuda técnica “para personas con discapacidad”, es cualquier producto, instrumento, equipo o sistema técnico usado por una persona con discapacidad, fabricado especialmente o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar la deficiencia, discapacidad o minusvalía. NOTA: Las ayudas técnicas son nombradas frecuentemente como “dispositivos de asistencia” o “tecnología de apoyo”. (En 2004 se abrió un proceso de revisión de la ISO que aún no ha terminado. Esta definición puede ser modificada.)

**Comunicación** (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) La «comunicación» incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación

táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso; Deber ser de cada sexo: Consiste en partir de que hay conductas o características humanas que son más apropiadas para un sexo que para el otro.

Deficiencia en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud se define “Deficiencias” como los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una “perdida”.

**Dicotomismo sexual:** Consiste en tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no con características semejantes.

Discapacidad (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad) El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Diseño para todos El Diseño Universal es una estrategia cuyo objetivo es hacer el diseño y la composición de los diferentes entornos y productos accesibles y comprensibles, así como accesibles, sencillos, intuitivos y eficaces para todo el mundo, en la mayor medida y de la forma más independiente y natural posible, sin la necesidad de adaptaciones ni soluciones especializadas de diseño.

Resolución del Consejo de Europa (Sección: Documentos)

Diseño universal (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal» no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Discriminación contra la mujer: “...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.<sup>[19]</sup>

Discriminación por Razones de Discapacidad (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad): El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

**Doble Parámetro:** Es similar a lo que conocemos como doble moral. Se da cuando la misma conducta, una situación idéntica y/o características humanas son valoradas o evaluadas con distintos parámetros o distintos instrumentos para uno y otro sexo.

**Familismo:** Consiste en la identificación de la mujer-persona humana con mujer-familia, o sea, el hablar de las mujeres y relacionarlas siempre con la familia, como si su papel dentro del núcleo familiar fuera lo que determina su existencia y por ende sus necesidades y la forma en que se la toma en cuenta, se la estudia o se le analiza. Esta forma de sexismo también se da cuando se habla de la familia como si la unidad, como un todo, experimentara o hiciera cosas de la misma manera o como si las diferencias en el impacto o en las actividades de las personas que conforman la familia fueran irrelevantes.

**Género:** Es construcción histórico-social que se ha hecho de las atribuciones y características sociales, culturales, políticas, psicológicas y económicas que se consideran definitivas de los hombres y las mujeres y de los comportamientos esperados de unos y de las otras en esta sociedad.

**Igualdad:** Cuando se hace referencia a la igualdad significa tratar igual a lo que es igual y diferente a lo que es diferente.

En general se cree que la simple declaración formal de la igualdad garantiza el goce de este derecho. En ocasiones la igualdad real no es suficiente al no valorarse la equidad la igualdad en el caso concreto donde se valoren las diferencias y se parte de la frase “Todos somos igualmente diferentes” la igualdad rompe con un paradigma o modelo a seguir para establecer que la diferencia es la base de la igualdad.

**Insensibilidad al Género:** Se presenta cuando se ignora la variable género como un variable socialmente importante y válida, o sea, cuando no se toman en cuenta los distintos lugares que ocupan los hombres y mujeres en la estructura social, el mayor o menor poder que detentan por ser hombres o mujeres.

Lenguaje (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) «lenguaje» se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.

Limitaciones en la actividad Son dificultades que una persona puede tener en el desempeño/realización de las actividades.

Medidas específicas (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

**Participación:** Es el acto de involucrarse en una situación vital.

Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud, OMS, 2001.

**Perspectiva de género:** La inclusión de las múltiples formas de subordinación y discriminación que frente a los hombres experimentan las mujeres de distintas edades, etnias o razas, condiciones socioeconómicas, discapacidades, preferencias sexuales, ubicaciones geográficas, etc., dando lugar a una diversidad entre las mujeres, que influye en la manera en que experimentan la mencionada subordinación y discriminación.

**Seximos:** Es la creencia -fundamentada en un serie de mitos y mistificaciones- que declara la superioridad del sexo masculino, creencia que resulta en una serie de privilegios para ese sexo que se considera superior. Estos privilegios mantienen al sexo femenino al servicio del sexo masculino, situación que se logra haciendo creer al sexo subordinado que esa es su función “natural” y única”.

**Sobrespecificidad:** Es la otra cara de la moneda y consiste en presentar como específico de un sexo ciertas necesidades, actitudes e intereses que en realidad son de ambos sexos.

**Sobregeneralización:** Se da cuando un estudio, teoría o texto sólo analiza la conducta del sexo masculino pero presenta los resultados, el análisis o el mensaje como válidos para ambos sexos.

**Sociedad patriarcal:** Es el sistema que mantiene y reproduce la subordinación y discriminación de las mujeres y como estructura de dominio se articula con otras condiciones de los sujetos, como la nacionalidad, la edad, la clase, la etnia, la opción sexual, la condición física, la creencia religiosa, política, etc. Cada hombre y cada mujer ostentan diferentes condiciones que le aumentan o le disminuyen sus formas de opresión, pero las mujeres como género siempre están sujetas al dominio público y político de los hombres.

**Violencia de género:** De conformidad con el artículo primero de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la violencia contra la mujer incluye cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

“Se declara acuerdo firme.”

San José, 22 de marzo del 2013.

**Silvia Navarro Romanini,**  
Secretaria

[19] Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, I. ed. San José: Centro Para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, CMF, Colección Documentos N.4, Legislación N.3, 1994.