

GACETA DE LA JUDICATURA

ORGANO OFICIAL DE DIVULGACION DE LA SALA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

(Aprobada Resolución No. 760 de 1994, de la Dirección Nacional del Derecho de Autor, del Ministerio de Gobierno)

Año XIX- Vol. XIX - Ordinaria No. 170 – Octubre 31 de 2012

CONTIENE

ACUERDO No. PSAA12-9743 DE 2012 **1**
“Por el cual se aclara el Acuerdo No. PSAA12-9721 de 2012 sobre la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la Rama Judicial y en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad”.

ACUERDO No. PSAA12-9744 DE 2012 **36**
“Por el cual se prorroga la medida de descongestión adoptada mediante Acuerdo PSAA12-9591 de 2012 para el Juzgado 3° Penal del Circuito con función de conocimiento de Bogotá.”

CARLOS ENRIQUE MASMELA GONZALEZ
Secretario

Editor Responsable
Centro de Documentación Judicial Cendoj

GACETA DE LA JUDICATURA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
SALA ADMINISTRATIVA

ACUERDO No. PSAA12-9743
(Octubre 30 de 2012)

“Por el cual se aclara el Acuerdo No. PSAA12-9721 de 2012 sobre la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la Rama Judicial y en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad”.

**LA SALA ADMINISTRATIVA DEL
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por la Constitución Política de 1991, en sus artículos 2, 23, 209, 227 y 257, los artículos 85 numerales 2 y 12 y 87 numeral 1 de la Ley 270 de 1996, artículo 1 de la Ley 581 de 2000, el artículo 12 de la Ley 823 de 2003 y el artículo 7 de la Ley 1009 de 2006, Ley 1145 de 2007, artículo 9 de la Ley 1257 del 2008 y sus Decretos Reglamentarios 4463, 4793, 4798 y 4799 de 2011, la Ley 872 de 2003 reglamentada por los Decretos 4110 de 2004, artículo 6º de la Ley 87 de 1993 y de conformidad con el Acuerdo 5248 de 2008,

CONSIDERANDO QUE:

Que existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos tanto a nivel nacional como internacional que tutela, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Que debe darse aplicación a los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención sobre Pueblos Indígenas y Tribales No. 169 de la OIT, la Convención Internacional sobre Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Declaración de los derechos de las personas pertenecientes a Minorías nacionales, étnicas, religiosas y de idioma, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, de Belén Do Para, la Convención Interamericana sobre el tráfico internacional de menores, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Resolución 2600 sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género, el auto 092 de 2008 de la Corte Constitucional.

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.

Que en la VI Cumbre Iberoamericana, celebrada en España en el 2001, los presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, adoptaron el Estatuto de Juez Iberoamericano, contemplando los principios de Equidad y de no Discriminación.

Que en el primer Encuentro de Magistradas de los Altos Organismos Judiciales de América Latina y el Caribe Por una Justicia de Género, celebrado en Costa Rica en el 2001, se acordó: “Promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de la justicia” y solicitar que se incorpore en los programas de modernización y reforma de los poderes judiciales como elemento indispensable de su ejecución.

Que en el V Encuentro de Magistradas de los Altos Organismos Judiciales de América Latina y el Caribe denominado “Por una Justicia de Género” celebrado en San Salvador, en el año 2005 se emitió una declaración que impulsa una serie de acciones para transversalizar la perspectiva de género en la administración de justicia.

Que en la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana del año 2008 en Brasil, se emitió una declaración que concretó las “100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad”

Que el Congreso de la República ha expedido las leyes 581 de 2000, 823 de 2003 y 1009 de 2006, mediante las cuales se han establecido medidas para garantizar la participación de las mujeres en cargos públicos, la igualdad de oportunidades, la constitución del observatorio de asuntos de género y la obligatoriedad de los organismos del Estado del suministro de información de género, la Ley 1145 de 2007 sobre discapacidad, en igual forma medidas para luchar contra la violencia contra las mujeres mediante la Ley 1257 del 2008 y sus Decretos Reglamentarios 4463, 4793, 4798 y 4799 de 2011.

Que la Presidencia de la República, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer creada en 1990, impulsa en el año 2003, la suscripción de un Acuerdo Nacional por la Equidad entre hombres y mujeres, del que hicieron parte, los tres poderes del Estado, contenido de un pacto que se orienta a fijar una política para impulsar la participación de la mujer en un marco de equidad y bajo una estrategia que garantice su total inclusión en la dinámica social. Pacto que fue suscrito por los Presidentes de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, El Consejo de Estado y el Consejo Superior de la Judicatura de Colombia.

Que en Colombia la Constitución Política de 1991, proscribela discriminación en todos los sentidos y en su artículo 13 señala: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica...”.

Que el artículo 43 de la Constitución Política de 1991 expresa: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación...”, y, en el artículo 93 ha incorporado los pactos internacionales, tratamiento jurídico especial al derecho internacional de los derechos humanos, al haber dotado de fuerza vinculante a las normas internacionales, mediante la figura del Bloque de Constitucionalidad.

Que las/os Magistradas/os de las Altas Corporaciones Nacionales de Justicia en Colombia han propiciado un proceso de sensibilización, estudio y análisis sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación desde la perspectiva de género al interior de la Rama Judicial durante la realización de ocho encuentros temáticos iniciados en el año de 2002.

Que la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura (CSJ/SA) por intermedio de sus Unidades Técnicas (Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” –EJRLB-, Centro de Información y Documentación –CENDOJ-, Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico –UDAE-, Unidad de Carrera Judicial –UCJ-), la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial –DEAJ- y sus Unidades (Informática, Recursos Humanos, Presupuesto, entre otras), viene trabajando en la formación, la información y divulgación de la normatividad y jurisprudencia de género, con uso de las herramientas telemáticas y de comunicación, la sistematización y manejo de las estadísticas con perspectiva de género, entre otras actividades.

Que la comunicación entre el poder judicial y la ciudadanía ha sido fortalecida mediante la inclusión de la perspectiva de género, en la gestión de las relatorías de las Altas Cortes.

Que la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, coadyuva y contribuye a fortalecer el trabajo de los jueces/zas y empleados/as de los Juzgados de Itagüí y Envigado que han trabajado en compaginar la introducción de la perspectiva de género en las decisiones judiciales, con el Sistema de Gestión de Calidad, que viene siendo Certificado con la Norma ISO 9001:2008.

Que la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura ha implementado un Sistema Integrado de Gestión de Calidad en cumplimiento de la Ley 872 de 2003 reglamentada por los Decretos 4110 de 2004 y el artículo 6º de la Ley 87 de 1993.

Que para fortalecer el desarrollo de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género de la rama judicial, se torna necesario concretar y determinar las líneas de acción, estrategias, actividades y competencias de las dependencias de las Salas Administrativas Nacional y Seccionales del Consejo Superior de la Judicatura y sus Unidades Técnicas, la Dirección Ejecutiva y Seccionales de Administración Judicial y sus Unidades, fijando los indicadores, mecanismos de seguimiento y evaluación y las reglas de auditoría integrándolas al Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

Que la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura en cumplimiento de uno de los fines del Estado establecidos en el mandato constitucional en su artículo 2 de “...garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución..”, la atribución establecida en el artículo 257 numeral 3 de la Constitución Política de “ Dictar los reglamentos necesarios para el eficaz funcionamiento de la administración de justicia...” y en concordancia con el artículo 85 numeral 2 que le asigna la función de elaborar el proyecto de plan sectorial de desarrollo para la Rama Judicial y el numeral 12 en cuanto le compete dictar los reglamentos relacionados con la organización y las funciones internas asignadas a los distintos cargos, el artículo 87 numeral 1, en cuanto dicho plan debe comprender el eficaz y equitativo funcionamiento del aparato estatal con el objeto de permitir el acceso real a la administración de justicia.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1°.- Modificar el artículo primero del Acuerdo No. PSAA08-4552 de 2008 por medio del cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 1°.- PROPÓSITOS DE LA APLICACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA RAMA JUDICIAL. Son propósitos de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura para la aplicación de la Equidad de Género y la fijación de la política de igualdad y no discriminación en la Rama Judicial con enfoque diferencial, los siguientes:

Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razones de género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y en el funcionamiento interno de la Rama Judicial.

Integrar a la misión, la visión y los objetivos institucionales así como a los procesos de planificación estratégica y los planes anuales operativos, la perspectiva de género y el principio Igualdad y no discriminación.

Implementar estrategias, mecanismos y acciones con el fin de eliminar las desigualdades existentes entre los servidores y las servidoras judiciales.”

ARTÍCULO 2°.- Modificar el artículo segundo del Acuerdo No. PSAA08-4552 de 2008 por medio del cual se dictan reglas para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación desde la perspectiva de género en la Rama Judicial, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 2°.- ÁREAS ESTRATÉGICAS. Las áreas estratégicas donde se aplicará el principio de igualdad y no discriminación desde la perspectiva de género, serán las siguientes:

1. Planeación, a través de la formulación y estructuración de proyectos orientados al desarrollo y protección con enfoque diferencial y de género en la administración de justicia.
2. Formación, sensibilización e investigación en materia del principio de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género, de manera continua, sistemática y transversalizada a todos los servidores y las servidoras de la Rama Judicial, sin excepción.
3. Información y divulgación, dirigida a todos los servidores y las servidoras judiciales, así como a los usuarios y las usuarias de la administración de justicia, con enfoque diferencial y de género, con uso de las herramientas telemáticas y de comunicación.
4. Coordinación tanto en el ámbito intra como interinstitucional (territorial, nacional e internacional), para movilizar acciones que permitan avanzar en el proceso de apropiación y aplicación del enfoque diferencial y de género en la administración de justicia.
5. Sistematización de estadísticas, indicadores, aplicación de encuestas, atención de quejas, reclamos y sugerencias, seguimiento y evaluación, con enfoque diferencial y de género, como mecanismos de mejora y de verificación de logros de la política y de identificación de obstáculos que impiden su implementación, de control interno y

correctivos pedagógicos para casos identificados y documentados de discriminación”.

ARTÍCULO 3°.- Modificar el párrafo del artículo tercero del acuerdo 4552 de 2008 el cual quedará así:

“ **PARÁGRAFO.** La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura delegará para participar en la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial y liderar los proyectos relacionados con el tema, al magistrado o magistrada que considere de conformidad con la redistribución de temas que se haga para el efecto.”

ARTÍCULO 4°.- Modificar el artículo décimo del acuerdo 4552 de 2008 el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 10°.- COMITÉ SECCIONAL.** En cada uno de los distritos judiciales del país se constituirán comités seccionales de género de la Rama Judicial integradas por un magistrado o magistrada del Tribunal Superior del correspondiente Distrito Judicial, un magistrado o magistrada del Tribunal Administrativo, un magistrado o magistrada de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura y un juez o jueza del correspondiente distrito judicial. La secretaría técnica será desempeñada por el Director o Directora Seccional de la Dirección Ejecutiva de Administración.”

ARTÍCULO 5°.- COMPATIBILIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO, CON EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD. Con el fin de avanzar en el fortalecimiento de la política de igualdad y no discriminación, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, tomará en cuenta los propósitos, áreas estratégicas, líneas de acción y ámbitos de aplicación, definidos en los artículos 1, 2 y 11 del Acuerdo 4552 de 2008, para compatibilizarlos con cada uno de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo que hacen parte del mapa de procesos contenido en el Manual de Calidad, Acuerdo N° PSAA07-3926 del 15 de febrero de 2007, que fijó la política y los objetivos de Calidad definidos por la entidad y aprobados por la Alta Dirección.

ARTÍCULO 6°.- ORGANISMOS, DEPENDENCIAS Y PERSONAS RESPONSABLES PARA EL DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES CON PERSPECTIVA DE GENERO. La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, los Consejos Seccionales de la Judicatura, las Unidades Técnicas de la Sala (Escuela Judicial, CENDOJ, UDAE, Carrera Judicial, Registro Nacional de Abogados, Recursos Físicos), la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus Unidades, las Direcciones Seccionales, la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial y los Comités Seccionales de Género, serán los encargados de impulsar el desarrollo de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.

ARTÍCULO 7°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. En el cumplimiento de sus objetivos y planes de acción encaminados a garantizar la igualdad y la no discriminación con enfoque diferencial y de género, conforme al Acuerdo 4552 de 2008, se tomarán en cuenta, los ámbitos judicial, judicial-administrativo, intra e interinstitucional; el acceso de las mujeres a la administración de justicia y a los cargos de la judicatura, la introducción de la perspectiva de género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia y en el funcionamiento interno de la Rama Judicial.

ARTÍCULO 8°.- LÍNEAS DE ACCIÓN, ESTRATEGIAS, ACTIVIDADES, RESPONSABLES. Con el fin de cumplir con la política de igualdad y no discriminación se ordenan los alcances, estrategias, actividades y personas responsables en las diferentes áreas estratégicas, así:

ÁREA ESTRÁTEGICA: 1.Planeación, a través de la formulación y estructuración de proyectos orientados al desarrollo y protección con enfoque diferencial y de género en la administración de justicia.

LINEA DE ACCION	ACTIVIDADES	DEPENDENCIA/ORGANISMO	RESPONSABLE
Gestión integral de calidad de la rama judicial con perspectiva de género y enfoque diferencial.	*Realizar la planeación, desarrollo, seguimiento, evaluación y ajustes de las actividades en todos sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo, para garantizar el desarrollo de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género, e incorporar las acciones derivadas del cumplimiento de la Política de Género en el plan de desarrollo, en los planes de acción y de inversiones de las diferentes unidades asegurando que se cuente con la respectiva asignación presupuestal para la	Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (CENDOJ, PLANEACIÓN, PRESUPUESTO, ADMINISTRATIVA, RECURSOS HUMANOS, CARRERA JUDICIAL, UDAE, REGISTRO DE ABOGADOS, AUDITORÍA, RECURSOS FÍSICOS, ESCUELA JUDICIAL, INFORMATICA, ASISTENCIA LEGAL, SEGURIDAD). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.	Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a de CENDOJ, PLANEACIÓN, PRESUPUESTO, ADMINISTRATIVA, RECURSOS HUMANOS, CARRERA JUDICIAL, UDAE, REGISTRO DE ABOGADOS, AUDITORÍA, RECURSOS FÍSICOS, ESCUELA JUDICIAL, INFORMATICA, ASISTENCIA LEGAL, SEGURIDAD,

	<p>realización de investigación jurídica y administrativa, capacitación en género de manera específica y transversal en especial de los relatores, en el tratamiento y organización de la información sobre género, y elaboración de estadísticas, etc.</p> <p>* Administrar la Carrera Judicial y el talento humano con enfoque diferencial y de género (procesos de ingreso, ascenso, evaluación de desempeño, estímulos).</p> <p>*Revisión y adecuación del reglamento de evaluación del desempeño de los servidores/as judiciales para introducir una calificación con perspectiva de género.</p> <p>*Administración y desarrollo del trabajo e informes de estadísticos en la oficina del Registro de</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Abogados, con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Administración, desarrollo y adaptación de los recursos y de la estructura física garantizando la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Adopción de medidas de seguridad y protección con perspectiva de género y enfoque diferencial, para los servidores/as judiciales.</p> <p>*Seguimiento, evaluación y mejoramiento de las actividades que desarrollan la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Administración y manejo de la información y documentación, la planeación, la asistencia legal, con respeto a la política de igualdad y no</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Desarrollo y manejo de los manuales de procedimiento relacionados con la administración del talento humano, para apoyo a la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>* Desarrollar mecanismos de conocimiento y respuesta a casos de acoso sexual y laboral al interior de la rama judicial.</p> <p>*Apoyar y fortalecer las acciones implementadas en los COPASOS.</p> <p>*Implementar medidas de reordenamiento territorial con respeto a la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Desarrollar</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sistemas de información, y manejo estadístico para apoyo a la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Definir mecanismo de seguimiento a la gestión básica de la CNGRJ así como la formulación y ejecución del Plan de Acción para el fortalecimiento y consolidación de la CNGRJ y los Comités Seccionales de Género.</p>		
<p>Políticas de: Gestión Integral de la Calidad y de Igualdad de Género y No Discriminación, con presupuestos específicos.</p>	<p>*Inclusión de unos rubros en el presupuesto anual de la Rama Judicial (gastos de inversión y de funcionamiento) para la CNGRJ y el desarrollo de las políticas de: Gestión Integral de la Calidad y de Igualdad de Género y No Discriminación.</p> <p>*Inclusión de los programas de la CNGRJ y de las Políticas de:</p>		

	<p>Gestión Integral de la Calidad y de Igualdad de Género y No Discriminación, en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2011-2014.</p> <p>*Suministrar los recursos presupuestales y logísticos necesarios para el desarrollo las Políticas de: Gestión Integral de la Calidad y de Igualdad de Género y No Discriminación la política de igualdad y no discriminación.</p> <p>*Fortalecimiento de la planta de personal (secretaria) para apoyo a la CNGRJ.</p> <p>*Entrega de oficina, equipo y mobiliario para la CNGRJ.</p> <p>*Fortalecimiento de las oficinas de Organización y Métodos dentro de la UDAE, y de la Auditoría para asegurar la compatibilidad entre el Sistema de Gestión Integral de la</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	Calidad y la Política de Igualdad de Género y No Discriminación.		
<p>2. ÁREA ESTRÁTEGICA: Formación, sensibilización e investigación en materia de equidad de género, principio de igualdad y no discriminación, con enfoque diferencial y de género, de manera continua, sistemática y transversalizada a todos los servidores y las servidoras de la Rama Judicial sin excepción</p>			
LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	DEPENDENCIA/ORGANISMO	RESPONSABLE
Cambio cultural y de estereotipos de género y discriminación en la administración de justicia.	*Sensibilizar y capacitar a los servidores/as judiciales, en diferentes temas tales como: el principio de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género; la aplicación de estándares internacionales de DDHH cuando sea el caso; fundamentos teóricos y elementos básicos para el análisis y la aplicación de la perspectiva de género en la jurisdicción y en la administración de la justicia; los Derechos Humanos, Subjetividades, Diversidades y conflicto; los aspectos históricos de la condición jurídica de las mujeres;	Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (ESCUELA JUDICIAL). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.	Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a de la Escuela Judicial, Magistrados/as de la CNGRJ.

	<p>compromisos del Estado colombiano en materia de Derechos Humanos; violencia de género, sus clases, ámbitos y manejo de las rutas de atención a usuarias del servicio; procedimientos de recepción de denuncia y declaración a mujeres víctimas, trato diferencial y estrategias de no revictimización en la investigación; manejo y valoración probatoria en casos de violencia y discriminación; lenguaje judicial y discriminación, y, los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación adoptando el enfoque diferencial y de género, entre otros.</p> <p>*Dotar a los servidores/as judiciales de los documentos y ponencias que se producen en la CNGRJ, tales</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>como el libro “Criterios de Equidad para una administración de justicia con perspectiva de género”.</p> <p>*Fortalecer la transversalización de la perspectiva de género tal y como se ha dispuesto desde las Cumbres Judiciales y algunos instrumentos internacionales, en el currículo, planes de estudio, módulos, mesas de estudio, pasantías de la Escuela Judicial, con aplicación del principio de igualdad y no discriminación adoptando el enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Adoptar metodologías con cursos presenciales y virtuales (curso concurso, cursos de inducción, capacitación continuada, actualización y conversatorios regionales), que prevean manejo de talleres, para la introducción de</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>la perspectiva de género con enfoque diferencial en las decisiones judiciales.</p> <p>*Dotar a los/as servidores/as judiciales de aquellas competencias jurídicas sustanciales que permitan el fortalecimiento de la justicia en la lucha contra la violación de los Derechos Humanos y de las mujeres.</p> <p>*Mejorar las capacidades teórico-prácticas de los formadores-multiplicadores de la Escuela Judicial.</p> <p>*Fortalecer el enfoque pedagógico de la Escuela Judicial como centro de formación judicial y continuado; caracterizado por ser participativo, integral, sistémico y constructivista, fundamentado en la dignidad del ser humano, la independencia del juez/za, el pluralismo, la multiculturalidad y el mejoramiento</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>del servicio.</p> <p>*Elaborar módulos de formación en género y VBG para ser incluido de manera permanente en los procesos educativos del sector.</p> <p>*Tranversalizar el enfoque diferencial y de género en todos los módulos y currículos de estudio en la Escuela Judicial, para contribuir con la introducción de la perspectiva de género en las decisiones judiciales.</p> <p>*Realizar seguimiento y evaluación a la capacitación, para determinar el cumplimiento de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género, en las decisiones judiciales.</p>		
Producción permanente de conocimiento e información con enfoque de género	*Diseñar y difundir investigaciones derivadas de las conclusiones que ofrece el instrumento de	Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (CENDOJ, UDAE). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.	Magistrados/as del CSJ/SA, Directores/as de la UDAE y del CENDOJ.

	<p>línea de base sobre conocimiento, percepción y aplicación del enfoque de Género en la judicatura.</p> <p>*Elaboración de investigaciones sobre discriminación y violencia basada en género, sobre barreras para el acceso a la justicia de las mujeres, etc.</p> <p>*Realización de encuestas para medir la conformidad en el conocimiento y avance de la comprensión de los Derechos Humanos.</p> <p>*Difundir los resultados del instrumento de línea de base sobre conocimiento y percepción del enfoque de Género en la rama judicial.</p>		
<p>Orientación ciudadana con enfoque de género para el acceso a la justicia en condiciones de igualdad.</p>	<p>*Desarrollar propuestas para orientar a los/as servidores/as judiciales como a los usuarios/as de la rama judicial en relación con la VBG, el derecho</p>	<p>Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (CENDOJ, UDAE). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.</p>	<p>Magistrados/as del CSJ/SA, Directores/as de la UDAE y del CENDOJ</p>

	<p>a la igualdad y no discriminación</p> <p>*Producir afiches, plegables, videoclips, cartelera digital, cartillas en relación con la VBG, el derecho a la igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Realizar publicación sobre rutas de atención a los usuarios/as de la rama judicial</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3. ÁREA ESTRÁTEGICA: Información y divulgación, dirigida a todos los servidores y las servidoras judiciales, así como a los usuarios y las usuarias de la administración de justicia, con enfoque diferencial y de género, con uso de las herramientas telemáticas y de comunicación.

LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	DEPENDENCIA/ORGANISMO	RESPONSABLE
Comunicación e información para el cambio cultural en la administración de justicia mediante la aplicación del enfoque diferencial y de género.	<p>* Diseñar y desarrollar una propuesta de comunicación y producción de conocimiento e información, para los funcionarios/as, empleados/as y usuarios/as de la rama judicial.</p> <p>*Ajustar los sistemas de información, documentación y divulgación, dirigida a todos</p>	Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (CENDOJ, INFORMATICA Y BIBLIOTECA). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.	Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a del CENDOJ, INFORMATICA Y BIBLIOTECA, Magistrados/as de la CNGRJ.

	<p>los servidores/as judiciales, así como a los usuarios/as de la administración de justicia, con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Revisión de mecanismos de comunicación centrales y territoriales y propuesta de inclusión de la perspectiva diferencial y de género en cada uno de ellos.</p> <p>*Realizar publicaciones de conferencias y sentencias paradigmáticas que destaquen el derecho a la igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>* Desarrollo de líneas jurisprudenciales sobre aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre otros temas de derechos con enfoque diferencial.</p> <p>*Actualización y mejoramiento del Link de la de la CNGRJ en el portal web</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>de la Rama judicial</p> <p>*Creación mecanismos de divulgación de decisiones judiciales con enfoque diferencial y de género, entre otros un Observatorio de género de la rama judicial</p> <p>*Establecimiento de boletines periódicos de información y análisis sobre temas estratégicos en materia de discriminación y violencia de género.</p> <p>* Presentación de informes anuales en medios de comunicación sobre avances de la rama judicial en torno a la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la administración de justicia y las decisiones judiciales.</p>		
<p>Con perspectiva de género y enfoque diferencial, Relatorías de</p>	<p>* Fortalecimiento y ampliación de la herramienta informática o aplicativo creado para la</p>	<p>Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (CENDOJ, BIBLIOTECA, INFORMATICA). COMISIÓN NACIONAL DE</p>	<p>Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a del CENDOJ, BIBLIOTECA E INFORMATICA,</p>

<p>las Cortes y consulta de jurisprudencia en bibliotecas y otros mecanismos.</p>	<p>Altas y de la jurisprudencia de las Corporaciones Nacionales, con perspectiva de género, su introducción y consulta.</p> <p>* Elaboración y edición de la guía para uso de la herramienta informática o aplicativo para la introducción y consulta de la jurisprudencia de género.</p> <p>* Realización de conversatorios y talleres con los relatores de las Cortes, sobre elementos fundamentales relativos al principio de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género, para la clasificación y titulación de sentencias judiciales desde esa perspectiva.</p> <p>* Realización de conversatorios y talleres con los relatores de los Tribunales, sobre elementos fundamentales relativos al principio de igualdad y no discriminación</p>	<p>GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.</p>	<p>Relatores/as, Bibliotecólogos/as, Magistrados/as de la CNGRJ.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

	<p>con enfoque diferencial y de género, para la clasificación y titulación de sentencias judiciales desde esa perspectiva, en el respectivo distrito judicial.</p> <p>*Desarrollar una plataforma de trabajo para dar inicio al Observatorio de género con especial significado, porque desde allí se contribuye a visibilizar el derecho a la igualdad de los géneros, a garantizar, proteger y restablecer los derechos humanos con información sobre justicia, violencia de género y discriminación contra las mujeres; que entre varios asuntos permitirá organizar temática y ordenadamente la jurisprudencia y hacer la difusión de la misma.</p>		
<p>4. ÁREA ESTRÁTEGICA: Coordinación tanto en el ámbito intra como interinstitucional (territorial, nacional e internacional), para movilizar</p>			

acciones que permitan avanzar en el proceso de apropiación y aplicación del enfoque diferencial y de género en la administración de justicia.			
LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	DEPENDENCIA/ORGANISMO	RESPONSABLE
Gestión integral de calidad de la rama judicial con perspectiva de género y enfoque diferencial.	*Realizar la planeación, desarrollo, seguimiento, evaluación y ajustes de las actividades en todos sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo, para garantizar el desarrollo de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género, e incorporar las acciones derivadas del cumplimiento de la Política de Género en el plan de desarrollo, en los planes de acción y de inversiones de las diferentes unidades asegurando que se cuente con la respectiva asignación presupuestal para la realización de investigación jurídica y administrativa, capacitación en género de manera	Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (CENDOJ, PLANEACIÓN, PRESUPUESTO, ADMINISTRATIVA, RECURSOS HUMANOS, CARRERA JUDICIAL, UDAE, REGISTRO DE ABOGADOS, AUDITORÍA, RECURSOS FÍSICOS, ESCUELA JUDICIAL, INFORMATICA, ASISTENCIA LEGAL, SEGURIDAD). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.	Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a de CENDOJ, PLANEACIÓN, PRESUPUESTO, ADMINISTRATIVA, RECURSOS HUMANOS, CARRERA JUDICIAL, UDAE, REGISTRO DE ABOGADOS, AUDITORÍA, RECURSOS FÍSICOS, ESCUELA JUDICIAL, INFORMATICA, ASISTENCIA LEGAL, SEGURIDAD,

	<p>específica y transversal en especial de los relatores, en el tratamiento y organización de la información sobre género, y elaboración de estadísticas, etc.</p> <p>* Administrar la Carrera Judicial y el talento humano con enfoque diferencial y de género (procesos de ingreso, ascenso, evaluación de desempeño, estímulos).</p> <p>*Revisión y adecuación del reglamento de evaluación del desempeño de los servidores/as judiciales para introducir una calificación con perspectiva de género.</p> <p>*Administración y desarrollo del trabajo e informes de estadísticos en la oficina del Registro de Abogados, con enfoque diferencial y de género.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>*Administración, desarrollo y adaptación de los recursos y de la estructura física garantizando la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Adopción de medidas de seguridad y protección con perspectiva de género y enfoque diferencial, para los servidores/as judiciales.</p> <p>*Seguimiento, evaluación y mejoramiento de las actividades que desarrollan la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Administración y manejo de la información y documentación, la planeación, la asistencia legal, con respeto a la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>género.</p> <p>*Desarrollo y manejo de los manuales de procedimiento relacionados con la administración del talento humano, para apoyo a la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>* Desarrollar mecanismos de conocimiento y respuesta a casos de acoso sexual y laboral al interior de la rama judicial.</p> <p>*Apoyar y fortalecer las acciones implementadas en los COPASOS.</p> <p>*Implementar medidas de reordenamiento territorial con respeto a la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Desarrollar sistemas de información, y manejo</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>estadístico para apoyo a la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Definir mecanismo de seguimiento a la gestión básica de la CNGRJ así como la formulación y ejecución del Plan de Acción para el fortalecimiento y consolidación de la CNGRJ y los Comités Seccionales de Género.</p>		
<p>Políticas de: Gestión Integral de la Calidad y de Igualdad de Género y No Discriminación, con presupuestos específicos.</p>	<p>*Inclusión de unos rubros en el presupuesto anual de la Rama Judicial (gastos de inversión y de funcionamiento) para la CNGRJ y el desarrollo de las políticas de: Gestión Integral de la Calidad y de Igualdad de Género y No Discriminación.</p> <p>*Inclusión de los programas de la CNGRJ y de las Políticas de: Gestión Integral de la</p>	<p>Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (DEAJ, PLANEACIÓN, ADMINISTRATIVA, PRESUPUESTO). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.</p>	<p>Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a de la DEAJ, ADMINISTRATIVA, PLANEACION, PRESUPUESTO, Magistrados/as de la CNGRJ.</p>

	<p>Calidad y de Igualdad de Género y No Discriminación, en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2011-2014.</p> <p>*Suministrar los recursos presupuestales y logísticos necesarios para el desarrollo las Políticas de: Gestión Integral de la Calidad y de Igualdad de Género y No Discriminación la política de igualdad y no discriminación.</p> <p>*Fortalecimiento de la planta de personal (secretaria) para apoyo a la CNGRJ.</p> <p>*Entrega de oficina, equipo y mobiliario para la CNGRJ.</p> <p>*Fortalecimiento de las oficinas de Organización y Métodos dentro de la UDAE, y de la Auditoría para asegurar la compatibilidad entre el Sistema de Gestión Integral de la</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	Calidad y la Política de Igualdad de Género y No Discriminación.		
Fortalecimiento de Distritos Judiciales para el cambio cultural en la aplicación de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.	<p>* Apoyo a la organización y participación de magistradas/os (Cortes, Tribunales, Juzgados) en los Conversatorios Regionales, para la introducción de la perspectiva de género en el qué hacer de la rama judicial, en especial en las decisiones judiciales.</p> <p>*Apoyo a los Conversatorios Interfronterizos y de zonas de consolidación.</p> <p>*Apoyo al Conversatorio Nacional de magistrados y Magistradas de las Altas Cortes</p> <p>*Apoyo al Encuentro Internacional de magistradas de los Altos Organismos Judiciales de Iberoamérica.</p>	Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (DEAJ, ESCUELA JUDICIAL). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.	Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a de la DEAJ y de la Escuela Judicial, Magistrados/as de la CNGRJ.
Cooperación internacional para lograr apoyo	*Concretar apoyo financiero y técnico de	Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa. COMISIÓN NACIONAL DE	Magistrados/as del CSJ/SA, Magistrados/as de la CNGRJ.

<p>financiero y técnico</p>	<p>organismos internacionales, embajadas, banca multilateral, etc., para fortalecer el desarrollo de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la rama judicial.</p>	<p>GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.</p>	
<p>Cooperación y coordinación inter institucional e intersectorial del orden nacional e internacional.</p>	<p>*Proponer nuevos retos institucionales, que generen, además de un trabajo en conjunto con los diferentes entes del Estado, un marco de justicia eficaz y preventiva en el marco de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Desarrollar relaciones de colaboración, entre otras con la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría Pública, la Fiscalía General de la Nación, la Consejería para la Equidad de la Mujer, y el Programa</p>	<p>Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa. COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.</p>	<p>Magistrados/as del CSJ/SA, Magistrados/as de la CNGRJ.</p>

	<p>Presidencial de Promoción, respeto y garantía de los derechos humanos y de aplicación del Derecho Internacional humanitario, las organizaciones de la sociedad civil, los cooperantes internacionales (Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA, USAID, GTZ, AECID, ONUMUJERES, entre otras) y demás entidades públicas o privadas.</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

6. ÁREA ESTRATÉGICA: Sistematización de estadísticas, indicadores, aplicación de encuestas, atención de quejas, reclamos y sugerencias, seguimiento y evaluación, con enfoque diferencial y de género, como mecanismos de mejora y de verificación de logros de la política y de identificación de obstáculos que impiden su implementación, de control interno y correctivos pedagógicos para casos identificados y documentados de discriminación.

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	DEPENDENCIA/ORGANISMO	RESPONSABLE
Sistemas de información de la rama judicial con enfoque diferencial y de género, para el registro de estadísticas, manejo de indicadores, evaluación y seguimiento.	* Asegurar que sistemas de información con enfoque diferencial y de género, recojen datos e información desagregada por sexo, raza, edad, etnia, discapacidad, mujeres privadas de la libertad,	Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (UDAE, DEAJ E INFORMATICA). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.	Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a de la Escuela Judicial, Magistrados/as de la CNGRJ.

	<p>acoso laboral, acoso sexual, etc.</p> <p>* Producción y divulgación de informes sobre la gestión judicial con enfoque diferencial y de género, para el registro de estadísticas, manejo de indicadores, evaluación y seguimiento.</p> <p>*Constitución de grupo de análisis de información de la gestión judicial, desde la perspectiva diferencial y de género.</p> <p>*Revisión del Sistema de Registro y producción de estadísticas de VBG, en línea con los resultados del trabajo con el DANE y con la consultoría realizada participativamente con el apoyo de UNFPA.</p> <p>*Creación de protocolos y manuales de procedimientos para la recolección de datos estadísticos y manejo general de indicadores con enfoque diferencial y de</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>género.</p> <p>*Entrega de informes estadísticos, indicadores, evaluación y seguimiento, sobre el cumplimiento de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p> <p>*Entrega del informe al Congreso de la República con detalle de la gestión de la introducción de la perspectiva de género y enfoque diferencial en el quehacer de la rama judicial.</p>		
<p>Mecanismos de seguimiento, evaluación y mejoramiento sobre el cumplimiento de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género.</p>	<p>*Definición de indicadores para el seguimiento.</p> <p>*Definición de las instancias responsables de realizar el seguimiento.</p> <p>* Definición para realizar el seguimiento y evaluación y propuesta de mejoramiento al desarrollo de la política de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (ESCUELA JUDICIAL). COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL.</p>	<p>Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a de la Escuela Judicial, Magistrados/as de la CNGRJ.</p>

	<p>*Definición de mecanismo de rendición de cuentas y presentación de resultados.</p> <p>*Apoyo al desarrollo de la primera fase de un observatorio de las sentencias judiciales y el enfoque de género a partir de los insumos del proceso con los relatores/as.</p> <p>*Diseño y construcción de los indicadores para el observatorio de género frente a la jurisprudencia de las altas cortes que permitan evidenciar la aplicación del principio de igualdad y de la no discriminación de las mujeres.</p> <p>* Apoyo Técnico y financiero al desarrollo del Piloto en juzgados de Envigado e Itagüí validando los criterios de calidad en la prestación del servicio de justicia con perspectiva de género y una vez validado consideración sobre su</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>expansión a nivel nacional.</p> <p>* Elaboración y edición de la publicación de los contenidos desarrollados en el programa Piloto en juzgados de Envigado e Itagüí para establecer criterios de calidad en la prestación del servicio de justicia con perspectiva de género.</p>		
Control interno y correctivos pedagógicos para casos identificados y documentados de discriminación.	Desarrollar mecanismos que permitan el Control interno y correctivos pedagógicos para casos identificados y documentados de discriminación.	Consejo Superior de la Judicatura-Sala Administrativa (AUDITORIA).	Magistrados/as del CSJ/SA, Director/a de la AUDITORIA

ARTÍCULO 9°.- PRESUPUESTO. Aclarar el artículo noveno del Acuerdo No.PSAA12-9721 de 2012, que quedará así:

“La Sala Administrativa y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial incluirán dentro de sus presupuestos recursos suficientes para atender las actividades establecidas en el artículo octavo del presente Acuerdo. Igualmente, estas actividades se podrán financiar con recursos de la cooperación internacional.”

ARTÍCULO 10°.- MONITOREO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. Se efectuará por los responsables de las estrategias y actividades, el monitoreo, evaluación y seguimiento al cumplimiento de las políticas, planes y acciones en materia de género cada año, de lo cual se hará un informe que se incorporará al informe anual que presenta el Consejo Superior de la Judicatura al Congreso de la República.

ARTÍCULO 11°.- INCORPORACIÓN Y AUDITORÍA EN EL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE CALIDAD. Los directores/as de las Unidades Técnicas de la Sala Administrativa, dentro del ámbito de sus competencias, harán la incorporación de la perspectiva de género en el Sistema Integral de Calidad, ejercerán los controles, seguimiento, evaluación y mejoramientos necesarios en el desarrollo de las diferentes estrategias y actividades de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género. Para el efecto, la Unidad de Auditoría realizará evaluaciones

semestrales y presentará a la Sala Administrativa los respectivos informes de resultados.

ARTÍCULO 12°.- VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta de la Judicatura y deroga las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los treinta (30) días del mes de octubre del año dos mil doce (2012).

NÉSTOR RAÚL CORREA HENAO
Presidente

ACUERDO No. PSAA12-9744 **(Octubre 31 de 2012)**

“Por el cual se prorroga la medida de descongestión adoptada mediante Acuerdo PSAA12-9591 de 2012 para el Juzgado 3º Penal del Circuito con función de conocimiento de Bogotá.”

LA SALA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las consagradas en el artículo 63 de la Ley 270 de 1996, modificado por el Artículo 15 de la Ley 1285 de 2009, y de conformidad con lo aprobado en la sesión de Sala del 24 de octubre de 2012,

ACUERDA

ARTÍCULO 1º.- Prórroga. Prorrogar hasta el 19 de diciembre de 2012 las medidas de descongestión adoptadas mediante Acuerdo PSAA12-9591 de 2012, para el Juzgado 3º Penal del Circuito con función de conocimiento de Bogotá.

ARTÍCULO 2º.- Reglamentación: El despacho objeto de descongestión, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá y la Dirección Seccional de Administración Judicial de Bogotá - Cundinamarca, darán cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo No. PSAA12-9250 de 2012.

ARTÍCULO 3º.- Certificado de Disponibilidad Presupuestal. La presente medida cuenta con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No.71212 del 28 de septiembre de 2012, expedido por la Dirección Seccional de Administración Judicial de Bogotá-Cundinamarca.

ARTÍCULO 4º.- Vigencia: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta de la Judicatura.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D. C., a los treinta y un (31) días del mes de octubre del año dos mil doce (2012).

NÉSTOR RAÚL CORREA HENAO
Presidente

UDAE/LMVJ-gams