

INFORME

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

PRESENCIA DE JUECES/JUEZAS Y SERVIDORES JUDICIALES POR JURISDICCIONES,
DEMARCAIONES Y JERARQUÍAS.

(RESOLUCIÓN NÚM. 3041-2007)

Diciembre 2019
Distrito Nacional

TABLA DE CONTENIDO

I. Generales del proyecto	3
II. Introducción.....	5
III. Marco teórico.....	6
3.1 Conceptos clave.....	6
IV. Datos generales de Igualdad de Género	7
4.1 Distribución de empleados por unidad territorial	7
4.2 Distribución de empleados por edad.....	11
4.3 Distribución de empleados por jerarquía de cargo.....	14
4.3.1 Distribución de jueces/juezas y servidores judiciales en tribunales.....	16
4.4 Diversidad de género por ubicación.....	16
4.5 Formación de recursos humanos por sexo.....	17
4.5.1 Formación en materia de género	19
4.6 Salarios por sexo	20
V. Conclusiones y recomendaciones.....	22
VI. Recomendaciones adicionales	23

I. GENERALES DEL PROYECTO

1. Informe

Estudio sobre la Política de Igualdad de Género en el Poder Judicial: Presencia de jueces/juezas y servidores judiciales por Jurisdicciones, demarcaciones y jerarquías. (Resolución núm. 3041-2007)

2. Objetivo estratégico¹

OE.3 Proporcionar a los usuarios y a la sociedad soluciones independientes, transparentes y oportunas.

OE.4 Reforzar la organización y gestión administrativa, financiera y de capital humano.

3. Líneas de acción²

3.2.3 Favorecer la adquisición de conocimientos especializados.

4.3.4 Consolidación del sistema de carrera judicial y la carrera administrativa judicial.

4. Descripción del proyecto

El Poder Judicial adoptó mediante la resolución 3041-2007 políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como estrategia determinante para conseguir un desarrollo sostenible centrado en las personas que responda eficazmente a las distintas situaciones, condiciones y necesidades tanto de la ciudadanía como del organismo judicial.

La Dirección de Análisis y Políticas Públicas pretende validar el desarrollo de los referidos objetivos y estrategias desglosados en dicha resolución, al igual que identificar cuales factores han contribuido a la consecución o ralentización de la aplicación de la equidad en nuestra institución.

¹ Plan Estratégico del Poder Judicial 2015-2019, República Dominicana.

² Idem

Para la realización del proyecto se utilizaron diversas bases de datos con informaciones del personal del sector justicia (Poder Judicial, Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ)).

5. Alcance del proyecto

El presente proyecto procura mostrar la presencia de jueces/juezas y servidores judiciales en todo el ámbito nacional en el período 2015-2019.

6. Metodología

Se solicitó a las respectivas divisiones de Registro de Personal del Poder Judicial y ENJ las bases de datos de empleados en todo el ámbito nacional correspondiente a los años considerados para estudio. Las bases de datos solicitadas fueron las siguientes:

- Nómina de empleados
- Evaluación de desempeño de jueces (PJ)
- Evaluación de desempeño de servidores judiciales (PJ)
- Formación de jueces - ENJ
- Formación de servidores judiciales - ENJ
- Formación de otros usuarios del sistema de justicia - ENJ
- Estudios de especialización de los jueces - DAPP

Se requirieron las bases de datos para vincular datos generales de los empleados e identificar variables de importancia que influyan en la distribución, permanencia, representación y capacitación, tales como: género, salario, edad, fecha de ingreso, antigüedad en el cargo, antigüedad en la institución, depto. judicial, distrito judicial, evaluaciones anuales, entre otros.

Al considerar la formación de los jueces/juezas y servidores judiciales contemplados en el estudio, se emplearon los registros de formación académica de los jueces en la División de Registro de Personal y en la Escuela Nacional de la Judicatura.

Todas las matrices colectadas fueron compiladas en una base de datos general para realizar cruces de datos y aplicar estadística descriptiva con miras a evidenciar factores de diferenciación por rubros.

Para examinar las bases de datos colectadas, se utilizaron los programas Microsoft Excel y Microsoft Power BI.

II. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género implica que hombres y mujeres deben recibir los mismos derechos y beneficios, las mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto. El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general que vincula a todas las naciones y dado su carácter primordial se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

El Poder judicial ha asumido el compromiso de promover e incentivar políticas públicas con miras a conseguir un desarrollo sostenible centrado en las personas que responda eficazmente a las distintas situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres.

Consecuentemente el órgano judicial emite la Política de Igualdad de Género como un elemento fundamental en el accionar de la institución a favor de los derechos que le asisten a hombres y mujeres como ciudadanos.

Las consecuencias de una posible falta de paridad de género en el sistema de justicia vulneran aspectos tales como la representatividad de un colectivo sobre otro, participación en la toma de decisiones, empoderamiento en el control de los recursos económicos, discriminación, entre otros.

La Dirección de Análisis y Políticas Públicas pretende analizar la distribución de género en el aparato de justicia. Determinar la representación de hombres y mujeres por factores de distribución territorial, organizativa, salarial, escala jerárquica y formación.

El presente estudio busca reflejar el posible desarrollo cuantitativo que ha tenido el Poder Judicial en materia de igualdad de género mediante la implementación de la resolución Núm. 3041-2007 y su reglamento de aplicación, esto con miras a aportar una evaluación del status quo e identificar puntos de mejora que generen políticas públicas óptimas basado en la igualdad de derechos para el hombre y la mujer.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Conceptos clave

Poder Judicial

Poder del Estado encargado de administrar justicia, de manera gratuita, para decidir sobre los conflictos entre personas físicas o morales, en derecho privado o público, en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. Su ejercicio corresponde a los tribunales y juzgados determinados por la ley.

Escalafón judicial

Sistema organizado y reglamentado por el cual el Poder Judicial establece las bases para efectuar promociones de ascenso y traslado, y autoriza las permutas.

Igualdad de género

Trato igualitario y sin discriminación de todas las personas independientemente de su género o sexo

Paridad de género

Participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas y sociales), constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos.

Cargo

Función a la cual un juez o servidor judicial está asignado.

Materia

Competencia específica de un tribunal especializado, disciplina académica en la cual un juez tiene formación específica.

Departamento judicial

Unidad territorial en la que se divide la administración de justicia a nivel de los tribunales de cortes de apelación.

Distrito judicial

Unidad territorial en la que se divide la administración de justicia a nivel de los tribunales de primera instancia.

IV. DATOS GENERALES DE IGUALDAD DE GÉNERO

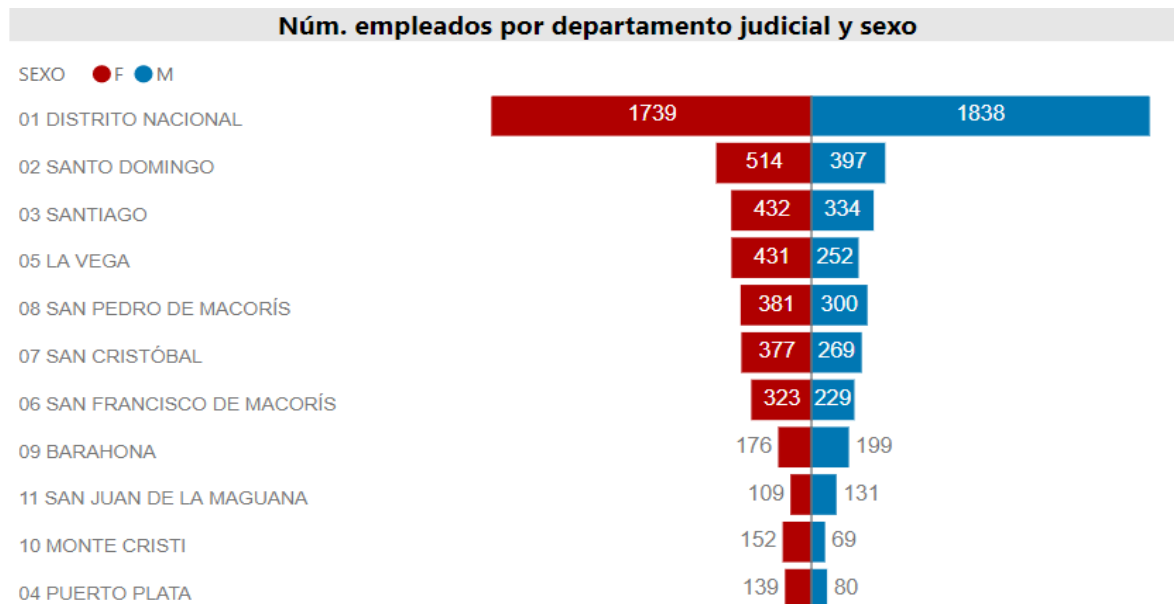
4.1 Distribución de empleados por unidad territorial

En el ámbito nacional, el 53.80% de los empleados del Poder Judicial son de sexo femenino.

Departamento judicial

En la ilustración 1 se muestra la distribución de empleados en el sistema de justicia por departamento judicial y sexo.

Ilustración 1. Núm. empleados por departamento judicial y sexo, 2015-2019. **Fuente:** elaboración propia.



Al realizar una comparación de la cantidad de empleados por **departamento judicial y sexo**, podemos determinar que el **Distrito Nacional** cuenta con la **mayor cantidad** de empleados.

Se observa que en los departamentos judiciales con menor cantidad de empleados existe **disparidad de género**, donde la proporción de un sexo puede ser mayor a otro. Se daría a entender que en los mismos se aplica una política de discriminación positiva en función de la cuota del género femenino. Tales son los casos de los departamentos judiciales **Monte Cristi** y **Puerto Plata**.

Se aprecia que casi en todos los departamentos judiciales la cantidad de empleados de género femenino supera la cantidad de empleados masculinos, a excepción de los departamentos **Distrito Nacional, Barahona y San Juan de la Maguana**.

Se detalla que las diferencias entre la proporción de hombres y mujeres puede llegar a ser de hasta 38% más empleados del género femenino que de masculino (Monte Cristi), o en el caso contrario de hasta 9% más empleados del género masculino que de femenino (San Juan de la Maguana). (tabla 1)

Tabla 1. Proporción de empleados por departamento judicial y sexo. **Fuente:** elaboración propia.

Departamento Judicial	F (%)	M (%)	F-M (%)
01 DISTRITO NACIONAL	49	51	-3
02 SANTO DOMINGO	56	44	13
03 SANTIAGO	56	44	13
04 PUERTO PLATA	63	37	27
05 LA VEGA	63	37	26
06 SAN FRANCISCO DE MACORÍS	59	41	17
07 SAN CRISTÓBAL	58	42	17
08 SAN PEDRO DE MACORÍS	56	44	12
09 BARAHONA	47	53	-6
10 MONTE CRISTI	69	31	38
11 SAN JUAN DE LA MAGUANA	45	55	-9
Total general	54	46	8

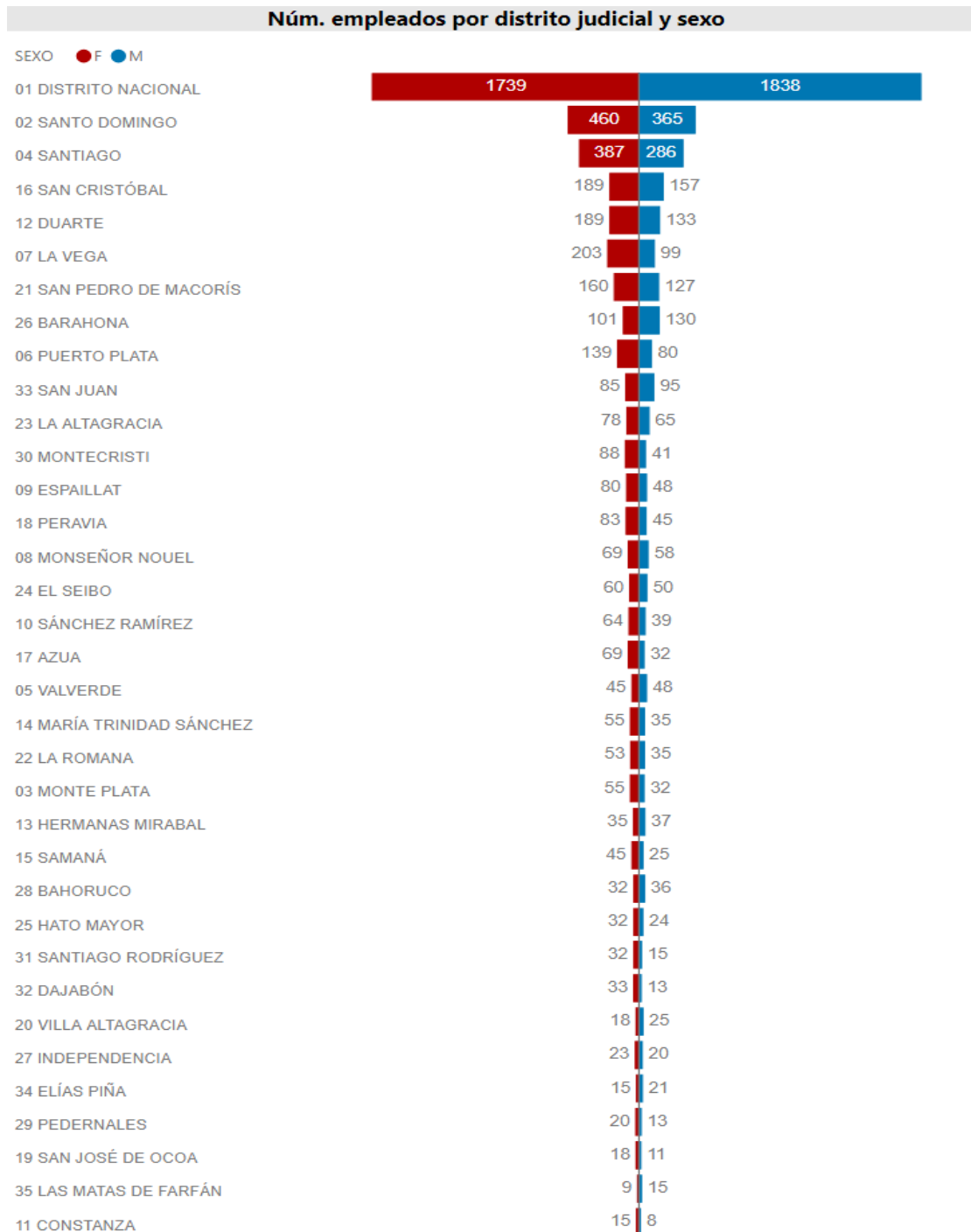
En el ámbito nacional se calcula un 8% más empleadas que empleados en el sistema de justicia, en el periodo de estudio 2015-2019.

Distrito judicial

A nivel de distrito judicial, la distribución de empleados en el sistema de justicia por distrito judicial y sexo se muestra en la ilustración 2 y tabla 2.

En la ilustración podemos ver que la mayor concentración de empleados a nivel de distrito se encuentra en **Distrito Nacional, Santo Domingo y Santiago**.

Ilustración 2 Núm. empleados por distrito judicial y sexo, 2015-2019.
Fuente: elaboración propia.



En la tabla 2 se revela que a nivel de distrito judicial las diferencias proporcionales entre hombres y mujeres en el sistema judicial es mayor que a nivel de departamentos judiciales.

En el distrito judicial de **Dajabón** se encuentra la **mayor proporción** de empleados del género **femenino** (72%) a masculino (28%), con una diferencia porcentual de **43%**. En cambio, en el distrito judicial de **Las Matas de Farfán** se presenta la **menor proporción** de mujeres (38%) a hombres (62%), y diferencia porcentual de **25%**.

Tabla 2. Proporción de empleados por distrito judicial y sexo. **Fuente:** elaboración propia.

Distrito Judicial	F (%)	M (%)	F-M (%)
01 DISTRITO NACIONAL	49	51	-3
02 SANTO DOMINGO	56	44	12
04 SANTIAGO	58	42	15
16 SAN CRISTÓBAL	55	45	9
12 DUARTE	59	41	17
07 LA VEGA	67	33	34
21 SAN PEDRO DE MACORÍS	56	44	11
26 BARAHONA	44	56	-13
06 PUERTO PLATA	63	37	27
33 SAN JUAN	47	53	-6
23 LA ALTAGRACIA	55	45	9
30 MONTECRISTI	68	32	36
09 ESPAILLAT	63	38	25
18 PERAVIA	65	35	30
08 MONSEÑOR NOUEL	54	46	9
24 EL SEIBO	55	45	9
10 SÁNCHEZ RAMÍREZ	62	38	24
17 AZUA	68	32	37
05 VALVERDE	48	52	-3
14 MARÍA TRINIDAD SÁNCHEZ	61	39	22
22 LA ROMANA	60	40	20
03 MONTE PLATA	63	37	26
13 HERMANAS MIRABAL	49	51	-3
15 SAMANÁ	64	36	29
28 BAHORUCO	47	53	-6
25 HATO MAYOR	57	43	14
31 SANTIAGO RODRÍGUEZ	68	32	36
32 DAJABÓN	72	28	43
20 VILLA ALTAGRACIA	42	58	-16
27 INDEPENDENCIA	53	47	7
34 ELÍAS PIÑA	42	58	-17
29 PEDERNALES	61	39	21
19 SAN JOSÉ DE OCOA	62	38	24

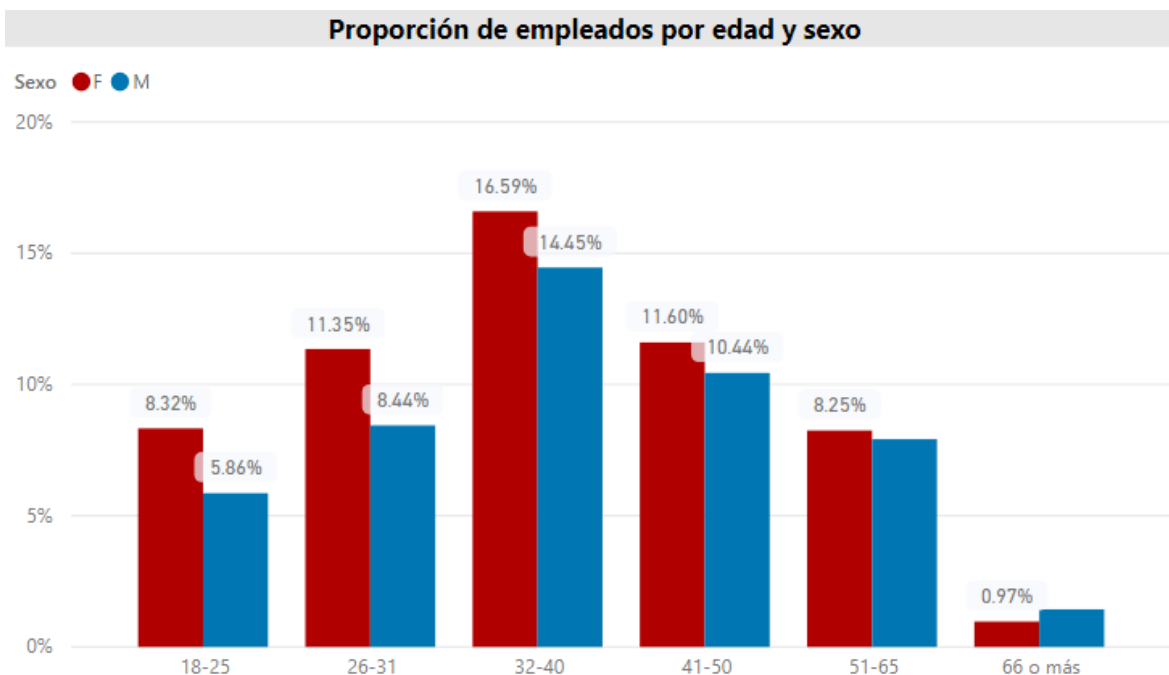
35 LAS MATAS DE FARFÁN	38	63	-25
11 CONSTANZA	65	35	30
Total general	54	46	8

4.2 Distribución de empleados por edad

El grupo de edad con mayor cantidad de empleados, tanto de sexo femenino como masculino, se sitúa en el rango de **32-40 años**.

En la ilustración 3, proporción de empleados por edad y sexo, se muestra que en promedio la **población de mujeres es superior a la población de hombres en todos los grupos de edades** exceptuando 66 o más años. El efecto se produce en todos los años analizados.

Ilustración 3. Proporción de empleados por edad y sexo, 2015-2019. **Fuente:** elaboración propia.

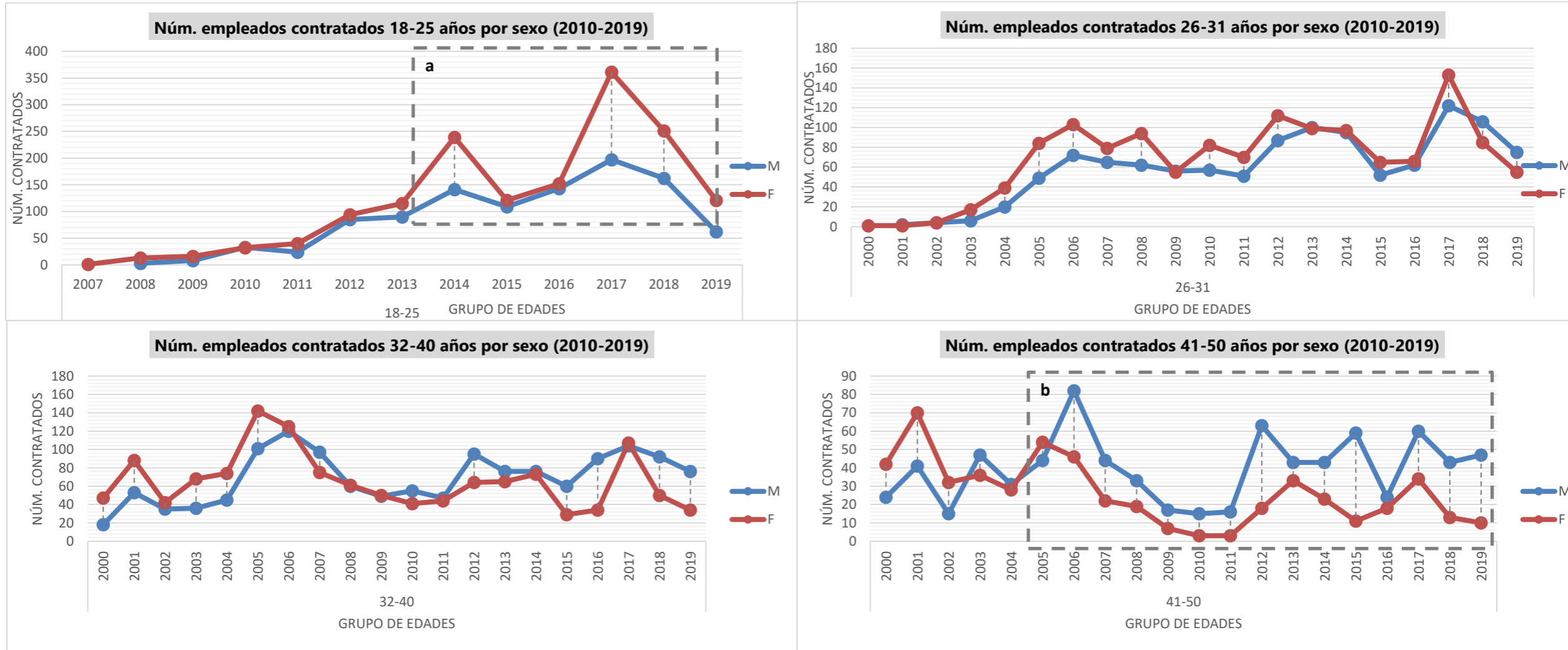


Cabe destacar que a medida que el grupo de edades asciende, se **reduce la disparidad de género** en términos cuantitativos. A medida que los grupos de edades tienden a un número mayor, el sexo de la población de empleados se acercan a un punto de equilibrio.

Considerando los grupos de edades citados y las contrataciones de empleados, en la ilustración 4 se presenta la cantidad de empleados contratados por sexo, grupo de edad correspondiente y año de ingreso al sistema de justicia.

Para obtener una mayor visibilidad del fenómeno de contrataciones por tipo de sexo se emplearon bases de datos de los últimos 10 años (2010-2019) con miras a evaluar con mayor cantidad de data. En la ilustración siguiente se observa que la mayor cantidad de contrataciones de empleados se ubica entre edades comprendidas entre **18-25 años**. Según los grupos de edades incrementan, se reducen las contrataciones en ambos sexos.

Ilustración 4. Núm. empleados por distrito judicial y sexo, 2015-2019. Fuente: elaboración propia.



A razón del sexo, el género **femenino** representa la **mayoría de las contrataciones** para el grupo de edades 18-25 años (recuadro a), con una edad modal de **21 años**. En su mayoría, las posiciones ocupadas por las empleadas comprendidas en este grupo desempeñan más posiciones en el ámbito judicial que en el administrativo.

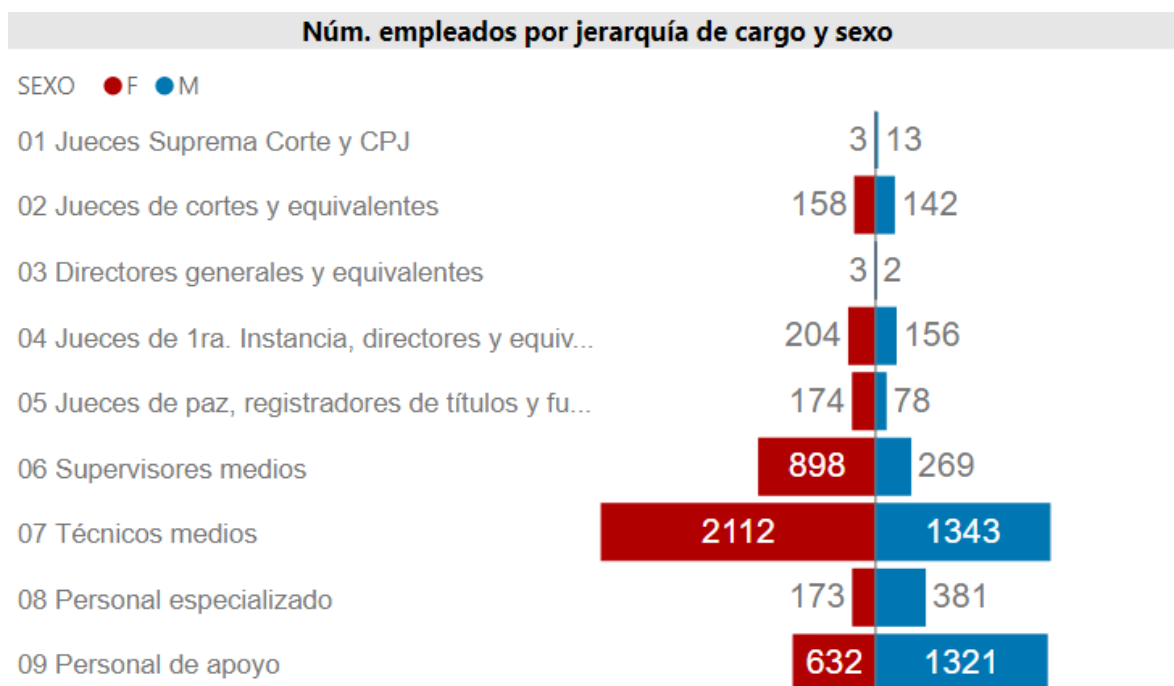
Se presenta un fenómeno particular en el grupo de edad **41-50 años** (recuadro b). Las **contrataciones de empleados del género masculino superan al género femenino en todos los años a partir del 2007** en este grupo.

Empleados de género masculino en el grupo de edad 41-50 años, normalmente corresponde a posiciones en el área administrativa.

4.3 Distribución de empleados por jerarquía de cargo

Al articular en grupos jerárquicos los distintos cargos de la institución judicial, se perfila que existe una distribución desigual en los niveles jerárquicos más bajos. Esto queda demostrado en la siguiente ilustración:

Ilustración 5. Núm. empleados por jerarquía de cargo y sexo, 2015-2019. **Fuente:** elaboración propia.



Se observa a empleados de género masculino ostentan la mayoría de puestos en ambos extremos de la gráfica (cúspide y base), mientras que las empleadas se presentan con mayoría en los niveles medios.

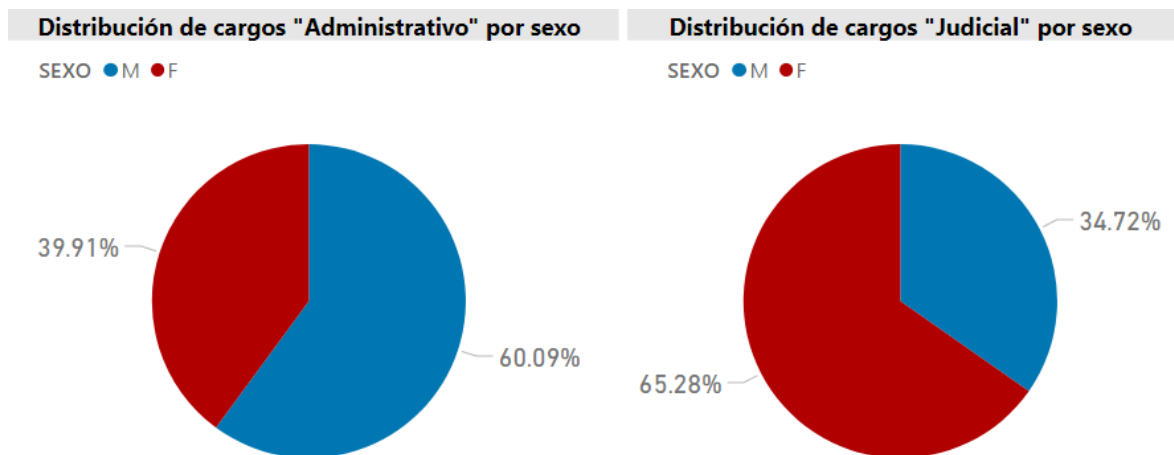
Las disparidades se exponen en varios niveles jerárquicos del sistema. Aquellos niveles en los cuales se encuentra mayor participación de **mujeres** son los de **supervisores medios** y **técnicos medio**, mientras que en el caso de los **hombres** aquellos niveles jerárquicos donde tienen mayoría son **jueces SCJ** y **personal de apoyo**.

Esto puede tomarse como una **falta de representación del género femenino** en la cúspide del sistema de Justicia.

En cuanto a la distribución del total de empleados por tipos de cargos y sexo, presentado en la ilustración 6, se evidencia una mayor representación de mujeres que hombres a nivel judicial mientras que en el caso contrario los hombres son mayoría en posiciones a nivel administrativo.

A modo general, cuantitativamente existen **mayor cantidad de empleadas que empleados** en el Poder Judicial.

Ilustración 6. Distribución de empleados por tipos de cargo y sexo, 2015-2019. **Fuente:** elaboración propia.



La distribución de empleados por tipo de empleo administrativo es de 27.93% hombres y 19.77% mujeres.

En el caso del tipo de empleo judicial, en el Poder Judicial la distribución existente es de 34.19% empleados de género femenino y 18.11% masculino.

En el caso de mujeres en los tipos de cargo judicial, cargos de **oficinista** y **secretaria** tienden a ser posiciones más recurrentes en tribunales, mientras que en los

hombres los tipos de cargos administrativos más recurrentes son **seguridad** y **alguacil**.

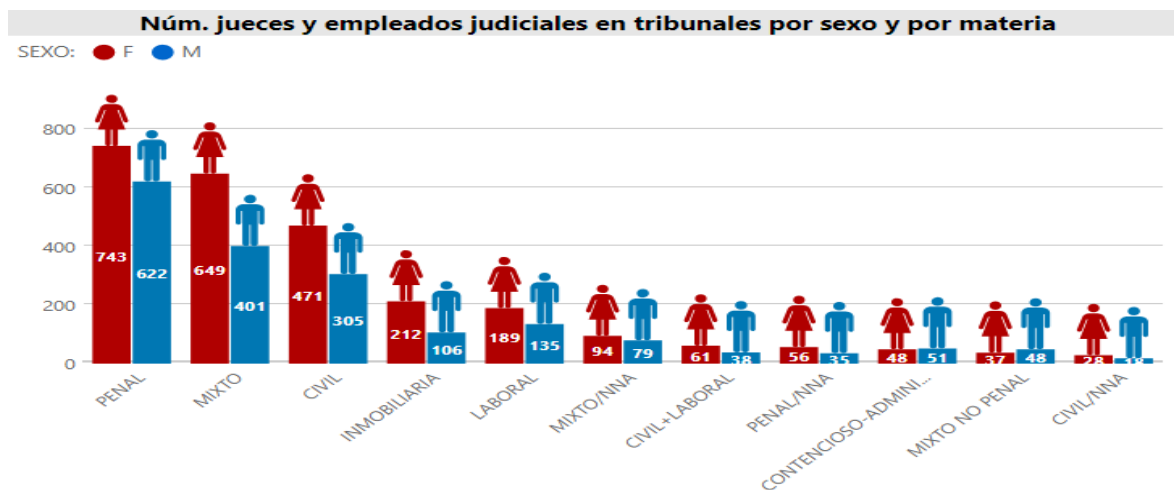
4.3.1 Distribución de jueces/juezas y servidores judiciales en tribunales

La ilustración 7, Núm. jueces y empleados judiciales en tribunales por sexo y por materia, muestra la distribución de los empleados del Poder Judicial en los distintos tribunales en el ámbito nacional.

Existe una mayor proporción de juezas y servidores judiciales de género femenino que de jueces y servidores judiciales de género masculino en las distintas materias. Las excepciones a la regla son los tribunales con materias **Contencioso-Administrativa** y **Mixto no penal (SCJ, 3ra sala)**.

Los tribunales de materia **Inmobiliaria** son aquellos que presentan mayor **disparidad de género, (2:1)**. Véase que por cada empleado de género masculino que ocupe un cargo judicial, hay dos empleadas de género femenino en el mismo ámbito.

Ilustración 7. Núm. jueces y empleados judiciales en tribunales por sexo y materia, 2015-2019.
Fuente: elaboración propia.



El tribunal en materia **Contencioso-administrativos (TSA)** es aquel con mayor paridad de género, en cuanto a la proporción de empleados judiciales.

4.4 Diversidad de género por ubicación

La métrica de la relación de género ofrece una visión de una faceta clave de la diversidad en el lugar de trabajo: la relación de empleados de mujeres a hombres. A medida que la sociedad y, posteriormente, el lugar de trabajo, se centran cada

vez más en la importancia de las fuerzas laborales diversificadas con diferentes perspectivas que se ofrecen, esta métrica es primordial para garantizar que la proporción de género de los empleados esté en regla.

La **ratio de diversidad de género** presenta esta relación en cada ubicación del Poder Judicial en la tabla 3.

Tabla 3. Proporción de empleados por departamento judicial y sexo. **Fuente:** elaboración propia.

Ratio de diversidad de género por ubicación	
Departamento Judicial	# Ratio F/M
01 DISTRITO NACIONAL	0.95
02 SANTO DOMINGO	1.29
03 SANTIAGO	1.29
04 PUERTO PLATA	1.74
05 LA VEGA	1.71
06 SAN FRANCISCO DE MACORÍS	1.41
07 SAN CRISTÓBAL	1.40
08 SAN PEDRO DE MACORÍS	1.27
09 BARAHONA	0.88
10 MONTE CRISTI	2.20
11 SAN JUAN DE LA MAGUANA	0.83
Total	1.17

Distrito Nacional es el departamento judicial con mayor paridad de género en términos de presencia de empleados de ambos sexos.

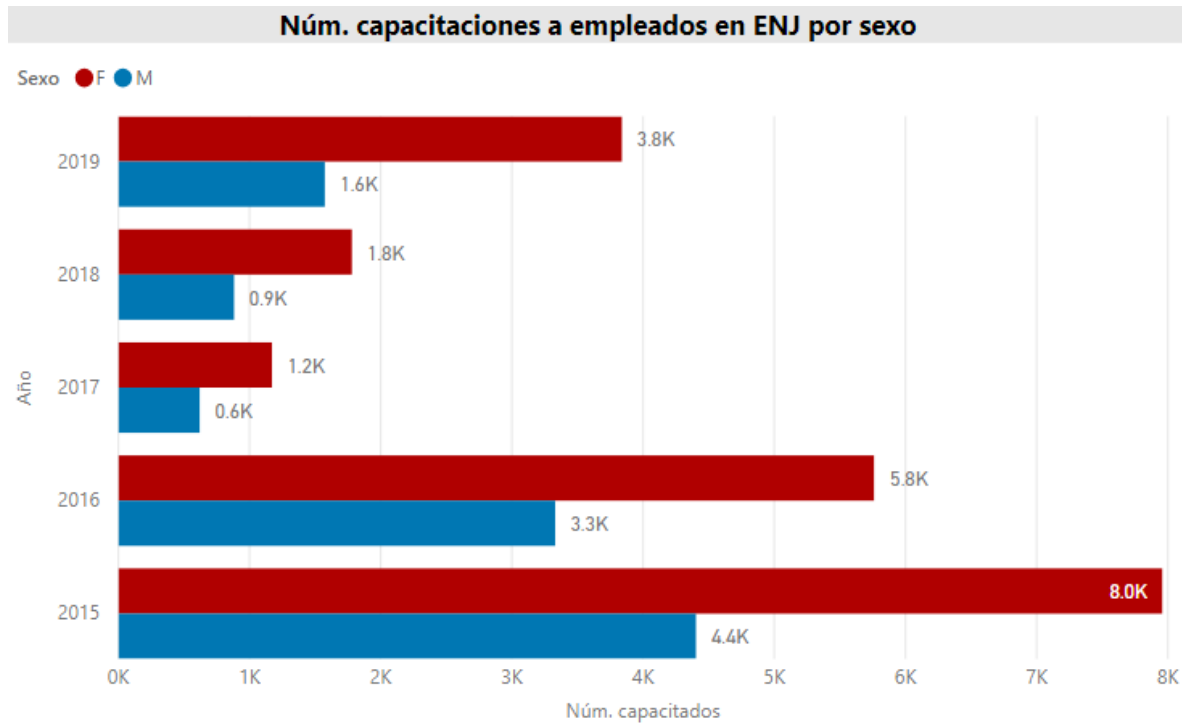
Monte Cristi presenta la ratio más elevado indicando mayor cantidad de mujeres, mientras que **San Juan de la Maguana** la menor ratio indicando mayor cantidad de hombres.

En el ámbito nacional, la ratio de diversidad de género es de **1.17 mujeres a hombres**.

4.5 Formación de recursos humanos por sexo

En la faceta de formación del personal humano, la ENJ registra anualmente la cantidad de capacitaciones impartidas a los jueces/juezas, servidores judiciales y otros actores del sistema de justicia. En dichos registros se muestra que el **género femenino exhibe mayor cantidad de capacitaciones** que el género masculino. (Ilustración 8)

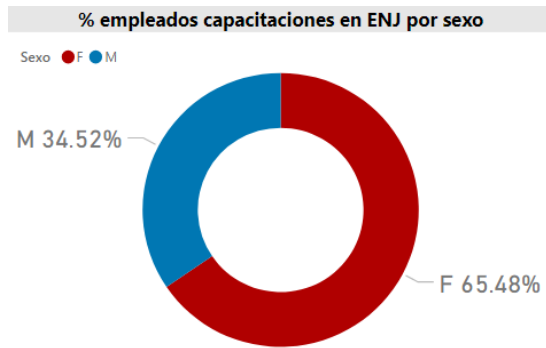
Ilustración 8. Núm. capacitaciones a empleados en ENJ por sexo, 2015-2019. Fuente: Escuela Nacional de la Judicatura.



Las mujeres han realizado prácticamente el **duplo** de formaciones que los hombres.

Del mismo modo, cabe destacar que la cantidad de formaciones en ambos sexos evidencia una **baja de aproximadamente un 56%** entre los años 2015-2019.

(La oferta de formación de la Escuela Nacional de la Judicatura se centra en capacitaciones en **formación integral, derecho penal y derecho constitucional.**)



A modo general en el ámbito formativo, de parte de la Escuela Nacional de la Judicatura, el porcentaje de jueces y servidores judiciales de género femenino y masculino es de **65.48%** y **32.52%** respectivamente.

4.5.1 Formación en materia de género

La formación en materia de género es uno de los pilares estratégicos en los cuales se cimienta la resolución 3041-2007, en la cual se cita que capacitar y sensibilizar en materia de igualdad de género a los servidores del Poder Judicial es una manera de reducir la brecha de disparidad entre hombres y mujeres integrantes del sistema de justicia.

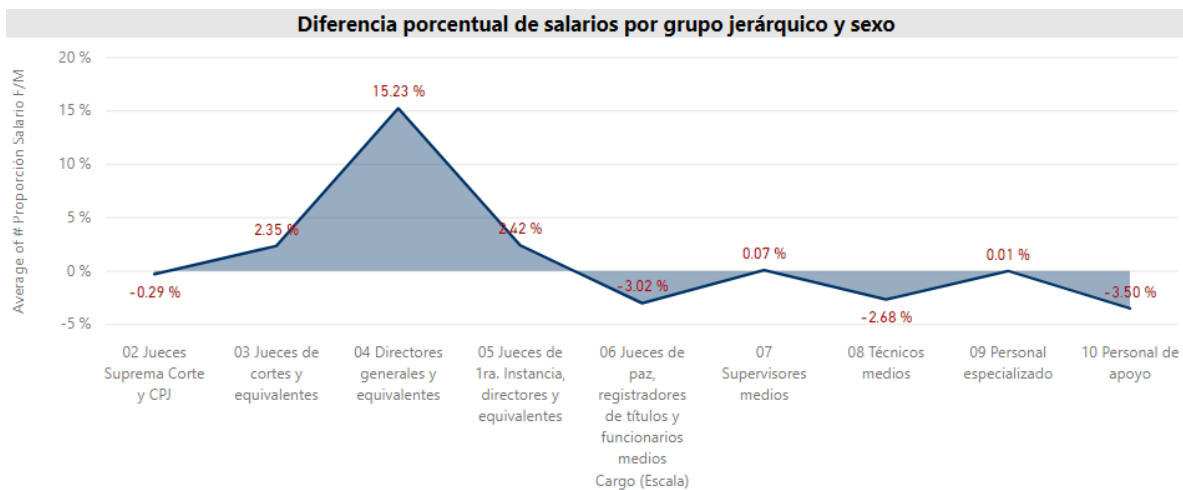
En la tabla 4 se ilustra que la ENJ ha impartido un total de **1,884 capacitaciones en materia de género** a diferentes actores del sistema. Sin embargo, solo el **20.70%** de tales capacitaciones fueron a **jueces** del sistema.

Tabla 4. Capacitaciones en materia de género, 2013-2019. Fuente: Escuela Nacional de la Judicatura.

Sexo Colectivo	F		M		Total	
	# Sexo	% Sexo	# Sexo	% Sexo	# Sexo	% Sexo
Aspirante a Juez(a) de Paz	88	4.67%	44	2.34%	132	7.01%
Comunidad Jurídica Internacional	14	0.74%	9	0.48%	23	1.22%
Comunidad Jurídica Nacional	305	16.19%	105	5.57%	410	21.76%
Defensor(a) Público(a)	64	3.40%	21	1.11%	85	4.51%
Empleado(a) Defensa Pública	69	3.66%	36	1.91%	105	5.57%
Empleado(a) ENJ	9	0.48%	6	0.32%	15	0.80%
Empleado(a) Poder Judicial	613	32.54%	108	5.73%	721	38.27%
Juez(a)	264	14.01%	126	6.69%	390	20.70%
Pasante ENJ	3	0.16%			3	0.16%
Total	1429	75.85%	455	24.15%	1884	100.00%

4.6 Salarios por sexo

Ilustración 9. Diferencia porcentual de salarios por grupo jerárquico y sexo, 2015-2019. Fuente: elaboración propia.



Retomando los grupos jerárquicos, en materia de salarios, se revela que el promedio de pago devengado por empleadas en grupos jerárquicos de **jueces de cortes, jueces de 1ra. instancia, directores y directores generales es superior** que a empleados en los mismos grupos.

Por otra parte, existe **disparidad de género** en salario devengado en posiciones de **personal de apoyo y jueces de paz** donde empleados masculinos devengan mayores remuneraciones.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En base a los puntos analizados en el periodo 2015-2019, se han observado lo siguiente:

- Desde el año 2007 se han venido realizando iniciativas para reducir la brecha entre hombres y mujeres en el sistema de justicia.
- Cuantitativa y proporcionalmente es mayor la presencia de mujeres que hombres en casi todos los rubros del Poder Judicial.
- Existe una creciente tendencia de ingreso de mujeres en el sistema de justicia en posiciones de técnicos medios y de supervisión.
 - Es preciso realizar un diagnóstico más profundo para determinar las brechas salariales por grupos jerárquicos, especialmente los grupos Personal de apoyo, funcionarios medios y jueces de 1ra. instancia y equivalentes.
- El descenso en la cantidad de formaciones impartidas por la ENJ de los jueces/juezas y servidores judiciales de ambos sexos es considerable.
 - Es recomendable estudiar este fenómeno. Se considera fundamental que tanto los jueces/juezas como servidores judiciales tengan la pericia necesaria para brindar un servicio de excelencia, en especial en materia de género.
- La ENJ ha adoptado un programa de formación de jueces/juezas y servidores judiciales en materia de género. Sin embargo, es baja la cantidad de capacitados en comparación con el total de empleados por la institución.

$$\% \text{ formados en materia de género} = \frac{1884 \text{ formados}}{\pm 8000 \text{ empleados}} \times 100 = 23.55\% \text{ en 5 años}$$

- Es recomendable y prudente incentivar a los actores internos del sistema a ser formados en materia de género.
- Incorporar una política de formación obligatoria en materia de género en la inducción de nuevos empleados del área judicial.
- Existe un crecimiento en las posiciones de jerarquía del Poder Judicial por parte de la mujer. Sin embargo, es necesario estudiar a profundidad los factores que influyen en la disparidad de género en la más alta de las cortes del sistema judicial dominicano.

VI. RECOMENDACIONES ADICIONALES

- Realizar levantamiento para captura de información, mediante grupo focal o entrevista, a una muestra de la población de empleados del Poder Judicial (contemplando jueces y servidores judiciales de ambos sexos) para valorar variables cualitativas no contempladas en este diagnóstico.
- Realizar estudio a profundidad sobre factores correlacionados con la variable “género” que incidan en el nombramiento de jueces en las altas cortes.
- Determinar el impacto del Observatorio de Justicia y género en la política de igualdad desde su puesta en funcionamiento.
- Crear indicadores de gestión que sirvan para monitorizar la aplicación de la política de género de forma más activa.

Las recomendaciones planteadas parten del interés de indagar en informaciones cualitativas que aumentaran la precisión del estudio.



www.poderjudicial.gob.do

¡Síguenos en nuestras redes!



Av. Enrique Jiménez Moya, Esq. Juan de Dios Ventura Simó, Centro de los Héroes de Constanza,
Maimón y Estero Hondo, Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana