

CUMBRE JUDICIAL
IBEROAMERICANA

RESUMEN EJECUTIVO DEL REPORTE SOBRE PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

COMISIÓN PERMANENTE DE GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA

OCTUBRE, 2019

CONTENIDO

Introducción	1
Medidas adoptadas por los Poderes Judiciales para atender las necesidades sobre la igualdad de género	2
a. Conformación de la institución de acuerdo al género	2
b. Políticas institucionales para promover la igualdad de género	3
c. Nombramiento, movilidad, promoción y ascenso	4
d. Capacitación sobre igualdad de género	5
e. Compatibilidad de la vida profesional y personal	6
Apoyo y atención a las quejas y/o denuncias sobre violencia, acoso por razón de género y acoso sexual	7
Métodos de análisis para identificar sentencias con perspectiva de género	7
Buenas prácticas en los Poderes Judiciales de Iberoamérica para impulsar institucionalmente el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo	9

Introducción

La Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia tiene como objetivo impulsar el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo, tanto en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana como en las decisiones judiciales y en el servicio público de la administración de justicia de los Poderes Judiciales miembros de ésta.

Es por ello que se dio a la labor de aplicar y sistematizar la información obtenida del *Cuestionario sobre prácticas con Perspectiva de Género en el Poder Judicial*¹ (en adelante, el Cuestionario), lo que ha permitido conocer los rasgos generales de la integración de las instituciones judiciales, la normativa y políticas con perspectiva de género que aplican, así como los mecanismos y acciones implementadas para fortalecer la cultura de la igualdad de género en su actuar.

La primera parte del Reporte permite conocer los avances en materia de la incorporación del derecho de igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo en los Poderes Judiciales miembros de la Cumbre. Así, se puntualizan las medidas adoptadas por los Poderes Judiciales para atender las necesidades sobre la igualdad de género, refiriéndose éstas a los temas de:

- a. Conformación de la institución de acuerdo al género.
- b. Políticas institucionales para promover la igualdad de género.
- c. Nombramiento, movilidad, promoción y ascenso.
- d. Capacitación sobre igualdad de género.
- e. Compatibilidad de la vida profesional y personal.

Posteriormente, el Reporte analiza cuáles son los lineamientos o normativas aplicables que las instituciones judiciales adoptan para el tratamiento de casos referentes a denuncias sobre violencia, acoso por razón de género y acoso sexual en su seno.

Después, el Reporte expone cuáles son los métodos de análisis que las instituciones judiciales utilizan para identificar sentencias con perspectiva de género.

Finalmente, se enuncian una serie de buenas prácticas que los Poderes Judiciales de Iberoamérica implementan para impulsar institucionalmente el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo.

¹ Los resultados del Cuestionario se obtuvieron a través de una plataforma electrónica que administró la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México. Dicha herramienta fue enviada a las 22 Cortes y Tribunales Supremos, así como a los 15 Consejos de la Judicatura o Magistratura que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana. En este orden, cabe señalar que la información obtenida de la herramienta citada son datos que corresponden al 31 de diciembre de 2018.

Medidas adoptadas por los Poderes Judiciales para atender las necesidades sobre la igualdad de género.

a. Conformación de la institución de acuerdo al género.

Uno de los indicadores en materia de perspectiva de género tiene que ver con la participación de las mujeres en la vida pública y política. Así, la Recomendación General N° 23 sobre la vida política y pública de la CEDAW, en su punto 30, hace referencia al derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas (párrafo b) del artículo 7), haciendo hincapié en los retos por parte de los Estados Partes para incluir a las mujeres en altos cargos como la judicatura y sistemas judiciales, entre otros.

Para el caso de los Poderes Judiciales en Iberoamérica, los resultados que se obtuvieron

del *Cuestionario* se refieren al número total de hombres y mujeres que integran la institución hasta el 31 de diciembre de 2018.

Es importante aclarar que las gráficas representan los resultados que fueron provistos por los países que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana y que participaron en el *Cuestionario*, en algunos casos los cargos o posiciones que se sugerían en la pregunta no necesariamente correspondían a los que existen en ellos, por ello la ausencia de algunos países se justifica.

A continuación se señala la distribución porcentual respecto a la integración por sexo de las instituciones judiciales de los países que dieron respuesta al cuestionario.

Cargo	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres
Presidentas/Presidentes	23.3%	76.7%
Vicepresidentas/Vicepresidentes	36%	64%
Presidentas/Presidentes de Sala del Tribunal Superior	31.1%	68.9%
Ministras/Ministros	30%	70%
Consejeras/Consejeros	31.1%	68.9%
Magistradas/Magistrados ²	46.2%	53.8%
Juezas/Jueces	46.5%	53.5%

² En el caso de España es importante precisar que los "Magistrados" dentro de la Carrera Judicial se conforman por tres categorías fundamentales, que son Jueces, Magistrados y Magistrados del Tribunal Supremo. Lo reportado en este rubro se refiere al total de la Carrera Judicial hasta diciembre de 2018. El estudio se puede consultar en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Infornes/Estructura-demografica-de-la-Carrera-Judicial/>

Cargo	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres
Secretarias/Secretarios Judiciales, Letradas/Letrados, Secretarias/Secretarios de Estudio y Cuenta	58.5%	41.5%
Personal Administrativo	57.9%	42.1%
Mandos gerenciales administrativos	41%	59%
Mandos medios administrativos	54.6%	45.4%
Personal técnico administrativo	53.3%	46.7%

b. Políticas institucionales para promover la igualdad de género.

Una de las políticas institucionales tendientes a garantizar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres integrantes de los Poderes Judiciales es la implementación de diagnósticos previos que permitan conocer el estado que guarda la igualdad de género dentro de la institución. Este tipo de estudios permiten identificar los desafíos que se presentan y así dar paso a las políticas que permitan un proceso de transformación tendiente a materializar dicha igualdad.

En este sentido, se advierte que 14 de los 20 países que dieron respuesta a la pregunta correspondiente a este apartado en el Cuestionario, sí realizaron estudios para conocer el estado que guarda la igualdad de género dentro de sus respectivas instituciones. Así, sólo 7 países no han realizado este tipo de diagnósticos.

De igual forma, cabe mencionar cuáles fueron las principales temáticas que se abordaron en dichos análisis así como cuántos países las retomaron dentro de su propia institución.

Temática	Número de estudios que retomaron dicha temática
Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia.	13
Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo.	12
Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas, así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales.	12
Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género.	11

Asimismo, resulta interesante notar que el estudio más antiguo del que se tiene registro es el “Informe sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico” realizado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico el 8 de agosto de 1995. A su vez, los estudios más recientes fueron implementados por la Corte Suprema de Chile el 30 de mayo de 2019 y se titulan “Condicionantes de Género en la movilidad y ascensos a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial” y “Mejora en los sistemas de registros de datos sobre violencia en contra de las mujeres”. Por último, la fecha de actualización más reciente de un estudio fue el 2 de mayo de 2019 y se refirió al “Mapa de género de la Justicia Argentina”, que se aplicó en Argentina en un primer momento el 15 de abril de 2019.

Por otro lado, también es importante visibilizar cuántas instituciones cuentan con una oficina o unidad encargada del tema de género en su seno. Al respecto, se señala que un total de 18 instituciones cuentan con esta oficina o unidad, lo cual equivale a 16 países. Sin embargo, cabe señalar que si bien 4 países no cuentan con una oficina o unidad especializada en el tema de género dentro de su institución, sí cuentan con una oficina o unidad que atiende temas relacionados con la igualdad de género, entre otros.

A continuación se mencionan las principales responsabilidades que dichas oficinas o unidades asumen en su actuar.

Responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad/oficina	Número de oficinas/unidades que la realizanrealizan
Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género.	19
Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género.	19
Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género.	19
Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas.	18

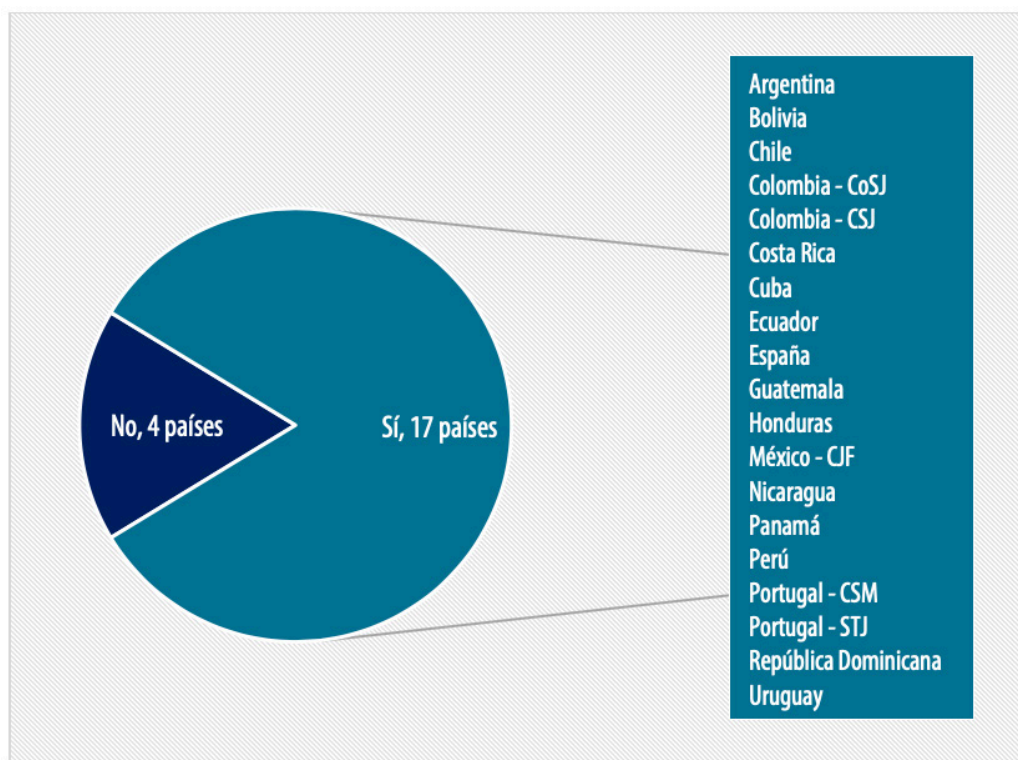
c. Nombramiento, movilidad, promoción y ascenso.

Esta sección expone cómo son los procesos y procedimientos a través de los cuales se realizan los nombramientos, la movilidad, promoción y el ascenso de las mujeres dentro de los Poderes Judiciales de los países que forman parte de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Así, los resultados obtenidos de esta sección proporcionan elementos para identificar los puntos críticos, retos y avances que se presentan en las instituciones respecto a la inclusión de las mujeres en el desempeño de cargos dentro de la judicatura y los sistemas judiciales.

A continuación se muestra cuántos países tienen instituciones que cuentan con un sistema de carrera judicial.

¿Su institución cuenta con algún sistema de carrera judicial?



En otro punto, cabe apuntar que 7 países han implementado diversas medidas especiales de carácter temporal o acciones afirmativas de género, frente a 14 que no han adoptado acciones o medidas similares. Este tipo de mecanismos son una forma de eliminar barreras para garantizar la participación plena y en condiciones de igualdad de las mujeres y los hombres.

d. Capacitación sobre igualdad de género.

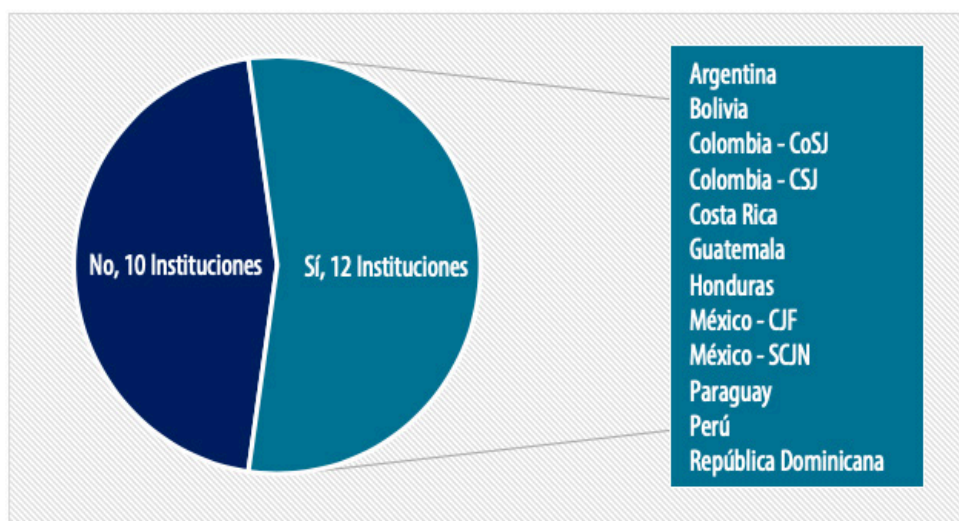
Una de las medidas en materia de protección de los derechos de las mujeres frente a la discriminación por género, tiene que ver con la posibilidad de concientizar a quienes conforman los órganos de gobierno de los diferentes poderes de los principios de igualdad y no discriminación que existen, ya sea por motivos de sexo y género, para

ello es necesaria la puesta en marcha de programas de capacitación y formación.

Uno de los medios para lograr este objetivo es la utilización de manuales de capacitación sobre perspectiva de género dentro de la institución. Este tipo de manuales son una herramienta importante para sentar el precedente respecto de la metodología que se aplicará, el contenido, los objetivos que se esperan de la capacitación pero sobre todo es importante contar con indicadores de género que puedan permitir evaluar los avances en la materia de la capacitación.

A continuación, se muestra cuántos países cuentan con este tipo de manuales dentro de su institución:

¿Existe un manual de capacitación sobre perspectiva de género dentro de la institución?



De igual forma, para este apartado también se tomó en cuenta si el Poder Judicial ha desarrollado un criterio de evaluación o indicadores para medir el impacto de la capacitación sobre perspectiva de género dentro de la institución. Al respecto, se observa que 9 países sí han desarrollado un criterio de evaluación o indicadores sobre este punto en sus respectivas instituciones, frente a 10 que no han implementado valoraciones similares.

e. Compatibilidad de la vida profesional y personal.

Dado que una de las barreras que condiciona una mayor participación de las mujeres en la vida pública se relaciona con la compatibilidad de la vida profesional y personal, este apartado del Reporte abordó aspectos relacionados con la regulación de licencias y permisos a los que puede acceder el personal de las instituciones judiciales en todas sus categorías.

En este orden, se observa que 15 países cuentan con ordenamientos jurídicos que regulan el otorgamiento de diversos tipos de licencias para el personal integrante del Poder

Judicial. Asimismo, se destaca que un total de 14 instituciones prevén un tipo de licencia o permiso especial para los empleados que es distinto al contemplado en los ordenamientos laborales de sus respectivos países.

Igualmente, se aprecia que 21 instituciones cuentan con horarios flexibles para madres lactantes. Por otro lado, en el tema de flexibilidad de horarios también es notorio que 4 instituciones prevén horarios especiales para madres y padres de infantes y que 12 instituciones otorgan permisos especiales para la trabajadora o el trabajador para ausentarse a fin de participar en actividades escolares convocadas por las autoridades educativas.

Ligado a lo anterior, también se resalta que es importante que la institución cuente con espacios y facilidades para llevar a cabo la lactancia materna, así como contar con instancias infantiles que presten servicios de cuidado de niños y niñas. Al respecto, se observa que la mayoría de los países sí cuentan con espacios destinados para madres lactantes y para el cuidado de niños y niñas.

Apoyo y atención a las quejas y/o denuncias sobre violencia, acoso por razón de género y acoso sexual.

La prevención y atención de la violencia contra la mujer es uno de los más grandes retos en materia de derechos humanos que comprende actos como son la violencia física, sexual y psicológica que se perpetra en la vida en general. Este tipo de violencia se manifiesta en actos como la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en sectores laborales y de educación.

En el ámbito laboral, la mujer está expuesta a distintos tipos de violencia, siendo una de ellas la violencia y acoso por razón de género misma

que se dirige en contra de las personas por su sexo o género o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Este tipo de violencia también incluye el acoso sexual, que se refiere a un conjunto de conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias verbales o de hecho.

Al respecto, cabe señalar que como parte de los hallazgos más importantes de este apartado se lograron identificar cuántas instituciones cuentan con lineamientos o normativa interna que atiende de forma expresa los aspectos específicos para los casos de violencia y acoso por razón de género así como de acoso sexual.

	Número de instituciones que sí cuentan con lineamientos o normativa expresa	Número de instituciones que no cuentan con lineamientos o normativa expresa
Violencia y acoso por razón de género	16	7
Acoso sexual	10	13

Métodos de análisis para identificar sentencias con perspectiva de género.

La incorporación de la perspectiva de género en las sentencias ha sido una de las medidas recurrentes que se menciona en los estándares internacionales para alcanzar la igualdad de género, combatir la discriminación y proteger los derechos de las mujeres.

En este sentido, esta porción del Cuestionario permitió identificar las diferentes guías y documentos a través de los cuales se implementan los métodos para juzgar con perspectiva de gé-

nero en las resoluciones judiciales. De lo anterior, se precisó cuántas instituciones contaban con una guía o documento que sirviese para implementar el método de juzgar con perspectiva de género en las resoluciones judiciales, a saber:

Número de instituciones que sí cuentan con una guía para implementar el método de juzgar con perspectiva de género	14
Número de instituciones que no cuentan con una guía para implementar el método de juzgar con perspectiva de género	9

Por otro lado, también se indagó si la institución recopilaba información en materia de género sistematizada de conformidad con los indicadores señalados en el cuadro inferior que apunta la incidencia que de cada uno de éstos.

Recopila información sobre género de manera sistematizada en los siguientes indicadores	Número
Casos resueltos	16
Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos)	14
Casos pendientes y rezagados	11
Calidad jurisdiccional y organizacional de los juzgados	8
Porcentaje de casos que resuelve un(a) mismo(a) juez(a)	7
Satisfacción del personal de los juzgados sobre la capacitación que reciben en materia de perspectiva de género	7
Duración de los procedimientos	6
Ejecución de sentencias	6
No, no se recopila información sistematizadamente sobre género en ninguno de los indicadores arriba señalados	5
Satisfacción de los usuarios (con respecto a los servicios proporcionados por las cortes)	4
Costo de los procedimientos judiciales	2
Durante el año 2018 se licitó la realización de un estudio referido a la Mejora de los sistemas de registro de datos sobre violencia en contra de las mujeres, con fines estadísticos, lo que permitirá avanzar al respecto.	1

Finalmente, también es importante destacar que en este apartado se asentaron cuántas instituciones contaban con una base de datos pública e interactiva cuyo contenido versara en información sobre género en la judicatura.

Número de instituciones que sí cuentan con una base de datos en materia de género	Número de instituciones que no cuentan con una base de datos en materia de género
14	7

Buenas prácticas en los Poderes Judiciales de Iberoamérica para impulsar institucionalmente el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo

De los resultados que arrojan las respuestas del Cuestionario se desprende que los Poderes Judiciales de la Cumbre Judicial Iberoamericana implementan buenas prácticas de conformidad con los estándares internacionales en la materia. No obstante, existe el desafío de lograr que todos los países alcancen un nivel de desarrollo en estos temas que sea alto, pero similar entre ellos. En las buenas prácticas se destacan:

1. El 70% de las instituciones aplica o ha aplicado algún estudio para conocer el estado que guarda la igualdad de género dentro de la institución³, que abarcan las siguientes temáticas:

- Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras.⁴
- Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales.⁵
- Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género.⁶
- Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia.⁷
- Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial.⁸

³ Esto se relaciona con los lineamientos contenidos en la Declaración Política con ocasión del vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (2015), 59º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW 59).

⁴ Esta práctica cumple con lo establecido en diversos instrumentos internacionales tales como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); las Recomendaciones Generales Núm. 23 y 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; la Recomendación del Consejo de Igualdad de Género en la Vida Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015) y el Convenio Núm. 111 (1958) de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).

⁵ Esta práctica armoniza con lo establecido en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Recomendación General Núm. 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer y la Recomendación del Consejo de Igualdad de Género en la Vida Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015).

⁶ Esto cumple con las directrices consagradas en el Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y las Recomendaciones Generales Núm. 33 y 35 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

⁷ Esto se relaciona con lo señalado en la Recomendación 23 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer y la Recomendación del Consejo de Igualdad de Género en la Vida Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015).

⁸ Esto cumple con lo señalado en el Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará); las Recomendaciones Generales Núm. 33 y 35 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

- Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo.⁹
- Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial.¹⁰
- Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales.¹¹
- Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo.¹²
- Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución.¹³

- 2. La gran mayoría de los países cuenta con unidades u oficinas especializadas en materia de género.¹⁴**
- 3. Todos los países brindan capacitación al personal judicial sobre temas relacionados con los principios de igualdad y no discriminación por motivos de sexo y género.¹⁵**
- 4. Algunas instituciones han adoptado medidas especiales de carácter temporal para impulsar la igualdad de género dentro de la institución.¹⁶**
- 5. La gran mayoría otorga los siguientes tipos de licencias/permisos para el personal administrativo y judicial:**

⁹ Esto se relaciona con los lineamientos contenidos en la Declaración Política con ocasión del vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (2015), 59º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW 59).

¹⁰ Esto se relaciona con los lineamientos señalados en la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género de la Organización de las Naciones Unidas.

¹¹ Esto cumple con lo establecido en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y en las Recomendaciones Generales Núm. 33 y 35 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

¹² Lo anterior se relaciona con lo establecido en los artículos 4 y 11 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); la Recomendación Núm. 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; el Artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

¹³ Esto se relaciona con las directrices consagradas en el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019 y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) [Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo] Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019) [Organización Internacional del Trabajo].

¹⁴ Esta práctica cumple con lo establecido en diversos instrumentos internacionales tales como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); las Recomendaciones Generales Núm. 23 y 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; la Recomendación del Consejo de Igualdad de Género en la Vida Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015).

¹⁵ Esta acción se ciñe a lo establecido en la Recomendación General Núm. 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; el Artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

¹⁶ Esto cumple con lo señalado en las Recomendaciones Generales Núm. 23 y 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

- Licencia por maternidad¹⁷
- Licencia por paternidad¹⁸
- Licencia parental (cuidado de los hijos)¹⁹
- Licencia por adopción²⁰

6. Cerca de la mitad de las instituciones cuenta con lineamientos específicos y áreas encargadas de atender casos relacionados con violencia y acoso por razón de género y acoso sexual.²¹

7. Un poco más de la mitad de los países cuenta con manuales o documentos operativos que facilitan la aplicación del método para juzgar con perspectiva de género.²²

Dentro de los desafíos, como se dijo más arriba, se destaca la necesidad de que los países mantengan y aumenten la cuantía de sus medidas en los distintos ámbitos referidos a la incorporación de la igualdad de género y no discriminación en el acceso a la justicia. Entre los principales desafíos, destacan:

1. Eliminar o cerrar la brecha de género en el acceso a los altos cargos en los Poder Judiciales: la representación de las mujeres baja a medida que se sube en la pirámide decisonal, mientras la brecha de género en el personal técnico administrativo es positiva (hay más mujeres que hombres) es levemente negativa en el caso de la judicatura; es grande en el cargo de ministros y ministras y es gigante en las presidencias.

¹⁷ Lo anterior, de conformidad con el Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995); Programa de Acción aprobado en la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo El Cairo, 5 a 13 de Septiembre de 1994; Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002) Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) [Organización Internacional del Trabajo] y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) [Organización Internacional del Trabajo].

¹⁸ Esto guarda armonía con lo establecido en la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) [Organización Internacional del Trabajo].

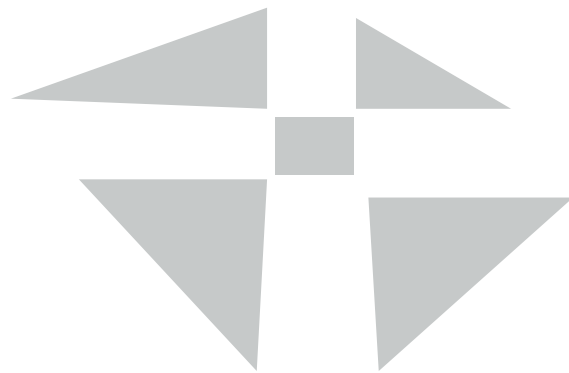
¹⁹ Esto se relaciona con las directrices consagradas en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) [Organización Internacional del Trabajo] y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) [Organización Internacional del Trabajo].

²⁰ Esto, de conformidad con lo señalado en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) [Organización Internacional del Trabajo].

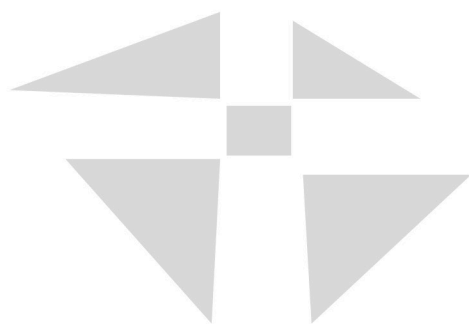
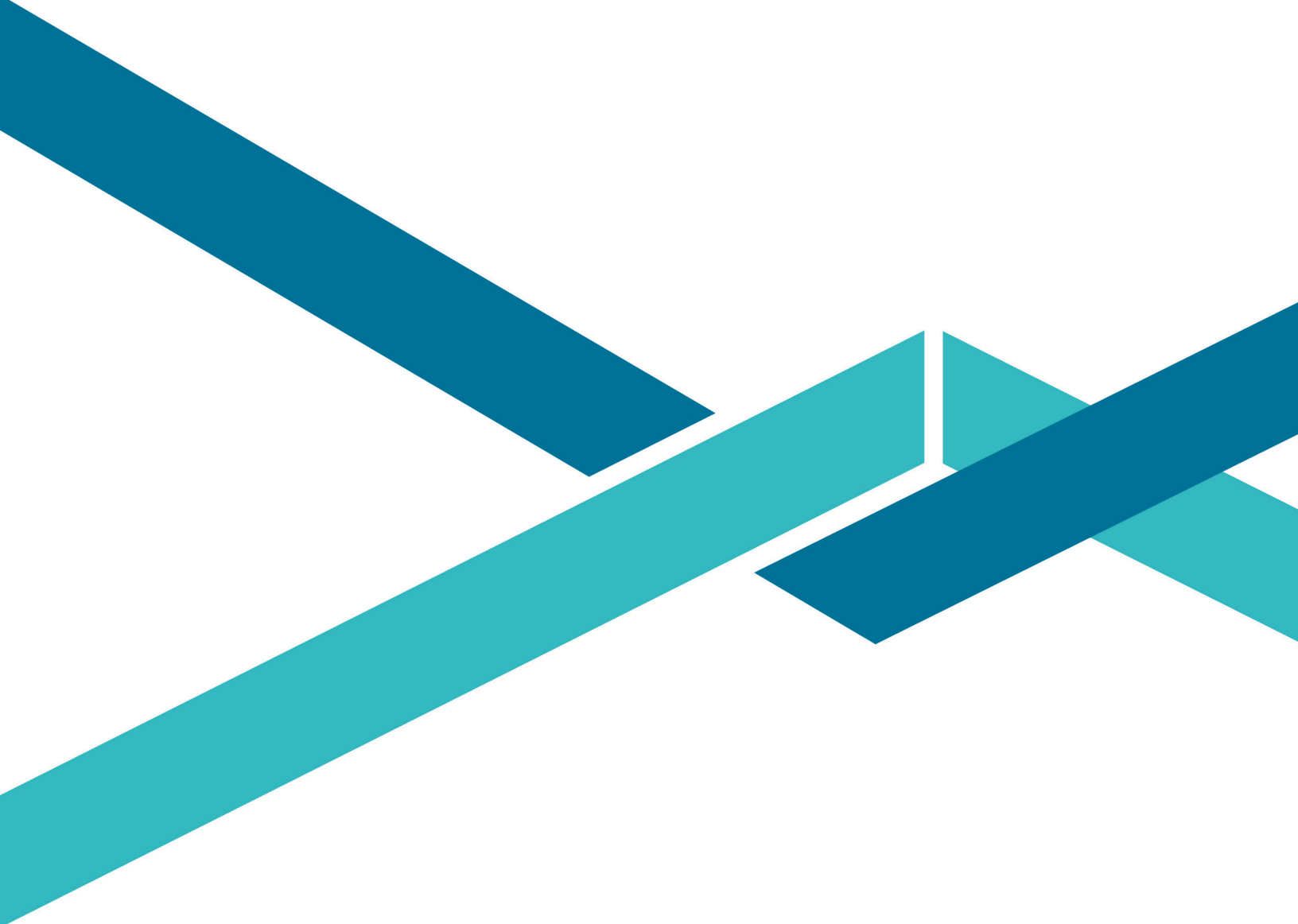
²¹ Esta acción guarda relación con lo establecido en el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019; la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) [Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo] Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019) [Organización Internacional del Trabajo] y la Recomendación General Núm. 19 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

²² Esto armoniza con lo establecido en el Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará); la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995); las Recomendaciones Generales Núm. 33 y 35 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; los Artículos 2.1 , 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

2. Mantener y aumentar el número de acciones de capacitación y de personas capacitadas: si bien en todos los países existen instituciones encargadas de capacitar, el número de personas capacitadas en temas de género (salvo una excepción) es muy bajo en comparación al total de integrantes de los Poder Judiciales.
3. Elaborar manuales de incorporación de la perspectiva de género en los países que faltan (casi la mitad).
4. Generar estadísticas sobre distintos ámbitos de violencia en contra de las mujeres: si bien la mayoría de los países cuentan con algún tipo de indicador sobre violencia en contra de las mujeres, no todos podían responder por todos los indicadores y, como casos extremos, hubo 5 países que respondieron no poder contar con ninguno de los indicadores consultados en el cuestionario.
5. Generar lineamientos específicos y áreas encargadas de atender casos relacionados con violencia y acoso por razón de género y acoso sexual (faltan en un poco más de la mitad de las instituciones).



**CUMBRE JUDICIAL
IBEROAMERICANA**



CUMBRE JUDICIAL
IBEROAMERICANA