

Guía de Buenas Prácticas en materia de **Inclusión e Interseccionalidad en la Carrera Judicial**

Grupo de Trabajo 1

Selección de jueces y juezas y permanencia en la carrera judicial



**CUMBRE JUDICIAL
IBEROAMERICANA**

Índice

I. Introducción	1
A. Objetivo general	3
B. Objetivos específicos	3
C. Metodología	3
II. Glosario de términos	5
III. Las políticas de inclusión e interseccionalidad desde el enfoque de derechos humanos	11
A. El principio de igualdad y no discriminación	13
B. La protección prioritaria de grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad	15
C. Los enfoques diferenciados	17
IV. La inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial	19
A. La perspectiva de derechos y la carrera judicial	21
B. Los enfoques diferenciados en la carrera judicial	23
C. Una propuesta de criterios esenciales para construir carreras judiciales inclusivas e interseccionales	28
V. Buenas prácticas en materia de inclusión e interseccionalidad en los Poderes Judiciales de la Cumbre Judicial Iberoamericana	33
A. Hallazgos generales	35
B. Temas y políticas transversales	40
C. Buenas prácticas identificadas respecto del ingreso y el ejercicio de la carrera judicial	44
VI. Conclusiones	49
VII. Anexo. Herramienta de recolección de la información	53
VIII. Bibliografía	59

I.

Introducción



I. Introducción

Varios grupos de personas expuestas a condiciones de vulnerabilidad han sido tradicionalmente excluidos de los espacios de toma de decisiones, tanto en el ámbito público, como en el privado. En el ámbito estatal, los sistemas de administración de justicia y la judicatura no son la excepción. Diversos países han sumado importantes esfuerzos para contrarrestar esta situación; no obstante, aún queda trabajo por hacer.

Ante este panorama, la inclusión y la interseccionalidad brindan importantes herramientas que contribuyen al diseño, implementación y evaluación de las políticas, programas y otras acciones afirmativas que los Poderes Judiciales pueden poner en marcha para superar las barreras que han obstaculizado la plena participación de mujeres, personas indígenas, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y personas mayores en la judicatura. En este sentido, la adopción de los enfoques de derechos humanos y diferenciados impulsan la participación y representatividad de los grupos históricamente discriminados en los espacios y procesos de toma de decisiones, aspectos que son fundamentales para la efectiva aplicación y resultados de la igualdad y no discriminación en el ejercicio de la función jurisdiccional, la carrera judicial y en el propio funcionamiento del Poder Judicial.

Con el ánimo de visibilizar un tema que cada vez ha cobrado mayor importancia, el presente documento se organiza en tres apartados esenciales: en el apartado III “Las políticas de inclusión e interseccionalidad desde el enfoque de derechos humanos”, se plantea un análisis general de los estándares internacionales existentes en materia de igualdad y no discriminación y la protección prioritaria de grupos que se enfrentan a condiciones de vulnerabilidad para subrayar la importancia del diseño e implementación de acciones afirmativas y políticas públicas en materia de inclusión; en el apartado IV “La inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial” se retoman las perspectivas de derechos humanos e interseccionalidad para examinar su aplicación a lo largo de las distintas etapas de la carrera judicial; mientras que el tercer principal apartado V “Buenas prácticas en materia de inclusión e in-

terseccionalidad en los Poderes Judiciales de la Cumbre Judicial Iberoamericana” se organizan las diversas prácticas identificadas a partir de las respuestas de los diversos Poderes Judiciales pertenecientes a la Cumbre Judicial Iberoamericana al cuestionario, a través de las cuales se muestran hallazgos generales, temas y/o políticas que tienen un carácter transversal y las aplicables a las distintas etapas de la carrera judicial.

A. Objetivo general

La *Guía de Buenas Prácticas en materia de Inclusión e Interseccionalidad en la Carrera Judicial* tiene por objetivo ser una herramienta orientativa que visibilice los programas y las acciones implementadas por los poderes judiciales de la Cumbre Judicial Iberoamericana para promover la inclusión y la interseccionalidad en la carrera judicial.

B. Objetivos específicos

1. Describir los estándares internacionales de derechos humanos sobre inclusión en materia de la carrera judicial.
2. Identificar buenas prácticas que sirvan como guía para poderes judiciales interesados en implementar políticas, directrices o acciones que dentro de sus respectivas estructuras promuevan la inclusión y la interseccionalidad en la carrera judicial.
3. Poner a disposición de los 23 países que integran la CJI una herramienta fácil de consultar.

C. Metodología

El 28 de agosto de 2022, la Secretaría Permanente de la Cumbre Judicial Iberoamericana difundió un cuestionario virtual impulsado por el Grupo de Trabajo 1 (“Selección de Jueces y Juezas y permanencia en la carrera judicial”) con el fin de recolectar la información que serviría para el diseño de los productos del grupo.¹ Se trata de una herramienta integrada por

¹ El Grupo de Trabajo 1 está conformado por Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, España, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay y Perú. Fungen como coordinadores del grupo: Chile, España y México.

131 preguntas, cuya sistematización se ha concretado como resultado del valioso esfuerzo y trabajo del equipo de Chile. Entre septiembre de 2022 y febrero de 2023 respondieron 17 países.

El cuestionario se estructuró conforme a cinco secciones para organizar el levantamiento y sistematización de la información. Estas secciones giraron en torno a los ejes siguientes:

1. Selección Inicial de Jueces y Juezas.
2. Ratificación de Jueces y Juezas.
3. Promoción y Ascenso de Jueces y Juezas.
4. Condiciones Laborales y Flexibilidad.
5. Buenas Prácticas en materia de Inclusión e Interseccionalidad en la Carrera Judicial.

De manera particular, las respuestas a los 5 reactivos que conformaron la Sección 5 sirvieron como principal insumo para conocer los programas y las acciones que se han generado en materia de inclusión en la carrera judicial en los poderes judiciales que respondieron el cuestionario. De esta manera, la Guía de Buenas Prácticas se desarrolló a partir de una investigación de escritorio de fuentes de derecho internacional de los derechos humanos para contar con un sustento conceptual sobre el tema y de la organización de las prácticas identificadas en las respuestas a los cuestionarios como base empírica.

II.

Glosario de términos



II. Glosario de términos

Acción afirmativa

Medida de carácter temporal dirigida a remediar las situaciones de desventaja a las que se enfrentan grupos o personas en situación de vulnerabilidad o desigualdad estructural. Su objetivo es asegurar una igualdad efectiva (*de facto*) en los ámbitos político, económico, social, cultural y civil, entre otros.¹

Buenas prácticas

Todas las acciones que, a través de la identificación previa de brechas o necesidades, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles y flexibles, y que suponen una mejora evidente en la eliminación de estas barreras o satisfacción de estas necesidades. Asimismo, impulsan el desarrollo de soluciones innovadoras, efectivas, sostenibles y replicables. Particularmente, se consideran aquellas que han contribuido de forma positiva para promover el aprendizaje en base a otras experiencias y proporcionan orientaciones para el desarrollo de nuevas iniciativas y así lograr avanzar en la protección de los derechos humanos.²

Carrera judicial

El sistema instaurado en el Poder Judicial que regula los procesos de selección, ingreso, evaluación, condiciones del servicio, promoción, procesos disciplinarios, permanencia y separación de todas aquellas personas juzgadoras. Para el presente documento se entenderá como persona juzgadora, aquella que ejerce una función jurisdiccional con independencia del nivel jerárquico que tenga dentro la estructura de la institución de que se trate y de la denominación que se asigne dentro de la Rama Judicial de cada país: juez o jueza, magistrado o magistrada y ministro o ministra.³

Desigualdad estructural

Supone que en la sociedad existen ciertos grupos que han sido sistemática e históricamente excluidos del goce y ejercicio de sus derechos. Implica procesos de acumulación de desventajas a lo largo del tiempo (de vida o generacional). Estos factores deben ser tomados en cuenta para analizar las condiciones reales de acceso a derechos de determinados grupos. Es deber de los Estados evitar la profundización de estas condiciones exclusión histórica y revertir sus efectos para la garantía efectiva de los derechos.⁴

¹ Comité CEDAW, *Recomendación general N° 25. Párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - Medidas especiales de carácter temporal*, 2004, párr. 18; Comisión Internacional de Juristas, *Medidas de acción afirmativa*, 2004, p. 2. Disponible en: <https://bit.ly/3O5b9PL> (última consulta: 12 de mayo de 2023); ECOSOC, *El concepto y la práctica de la acción afirmativa*, Informe final presentado por el Sr. Marc Bossuyt, Relator Especial, de conformidad con la resolución 1998/5 de la Subcomisión, E/CN.4/Sub.2/2002/21, 17 de junio de 2002, párrs. 6, 8, 17 y 19.

² CIDH, *Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe*, OEA/Ser.LN/II. Doc.233/19, 14 de noviembre de 2019, párrs. 21 y 22. Disponible en: <https://bit.ly/3pE82nW>; Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, *Diagnóstico del Estado de la Acción del Trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana*, Cumbre Judicial Iberoamericana - EurosociAL+, 2020, p. 10.

³ UNODOC, *Los Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial*, Viena, 2019, p. 18. Disponible en: <https://bit.ly/44UpyEo> (última consulta: 12 de mayo de 2023); Principios 10 a 14 y 17 a 20 de los *Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura*, adoptados por el Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Milán del 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985, y confirmados por la Asamblea General en sus resoluciones 40/32 de 29 de noviembre de 1985 y 40/146 de 13 de diciembre de 1985.

⁴ González Le Saux, Marianne y Parra Vera, Óscar "Concepciones y cláusulas de igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana. A propósito del Caso Apitz", *Revista IIDH*, núm. 47, Costa Rica, 2008, p. 133; Saba, Roberto, "(Des)igualdad estructural", en Alegre, Marcelo y Gargarella, Roberto (coords.), *El Derecho a la Igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007.

Discapacidad	Surge de una diversidad funcional en la persona que, al interactuar con las barreras u obstáculos del entorno social, evita la participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones en la sociedad. ¹
Discriminación	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de trato basadas en determinados motivos y que son factores prohibidos por instrumentos internacionales sobre derechos humanos como son: el sexo, la raza, la pertenencia étnica, la edad, la condición migratoria, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras condiciones sociales. Se consideran distinciones arbitrarias porque tienen el objeto o resultado de limitar, menoscabar o negar los derechos humanos de una persona o grupo de personas. El principio de no discriminación es una norma de ius cogens, la cual en derecho internacional implica que no acepta acuerdo en contrario ya que es aceptada como absoluta por la comunidad de Estados. ²
Diversidad funcional	Supone que un órgano, función o mecanismo del cuerpo o mente de una persona funciona de distinta manera que en la mayoría de las personas. ³
Igualdad	Derecho contenido en constituciones y tratados internacionales que implica que todas las personas deben disfrutar de todos los derechos en las mismas condiciones sin distinciones de sexo, raza, nacionalidad, religión, discapacidad o cualquier otra condición social. ⁴
Interculturalidad	Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo. ⁵
Interseccionalidad	Categoría de análisis destinada al examen y visibilización de las diferentes experiencias y manifestaciones de discriminación que se entrecruzan en una persona y que agravan su situación de vulnerabilidad o desigualdad histórica. Permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, capturando las consecuencias dinámicas y estructurales de la interacción entre dos o más factores de discriminación como puede ser el género, la raza, el origen étnico, entre otros. Esta indivisibilidad de factores merece particular consideración y medidas específicas para combatirla. ⁶

¹ Dirección General de Derechos Humanos, *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Discapacidad*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, abril de 2022, pp. 8, 17-20. Disponible en: <https://bit.ly/3LTMaMC> (última consulta: 12 de mayo de 2023); *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la resolución A/RES/61/106.

⁶ CIDH, *Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*, OEA/Ser.LN/II.170 Doc. 31, 12 de febrero de 2019, párrs. 26 y 39. Disponible en: <https://bit.ly/3pADOIC> (última consulta: 12 de mayo de 2023); Corte IDH. *Caso Artavia Murillo y otros ("Fecundación in vitro") Vs. Costa Rica*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012. Serie C No. 257, párr. 285. Disponible en: <https://bit.ly/3MomfOJ>.

³ Palacios, Agustina, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cermi, Cinca, España, 2008, p. 123.

⁸ *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, proclamada el 10 de diciembre de 1948, artículo 1.

⁹ UNESCO, *Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales*, aprobada el 20 de octubre de 2005, artículo 4.8.

⁶ CIDH, *Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas*, OEA/Ser.LN/II. Doc.44/17, 17 de abril de 2017, párr. 38. Disponible en: <https://bit.ly/42CEWUA> (última consulta: 12 de mayo de 2023); CIDH, *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*, OEA/Ser.LN/II. Doc.62, 5 de diciembre de 2011, párr.60. Disponible en: <https://bit.ly/3o3x5QI> (última consulta: 12 de mayo de 2023); Corte IDH.

Inclusión social

Proceso por medio del cual se busca alcanzar la igualdad a través de fomentar la participación y acceso a oportunidades en igualdad de condiciones; sea para cerrar brechas de desigualdad en los mercados laborales, en la educación, en acceso a servicios básicos, entre otros. Principalmente se enfoca en reducir la pobreza y revertir la exclusión que afrontan grupos en condiciones de vulnerabilidad. Las medidas que busquen promover la inclusión social deben entender el cúmulo de circunstancias que impiden el acceso igualitario a oportunidades.⁷

LGBTI+

Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersex. Acrónimo que se utiliza para describir a las personas que no se ajustan a las normas tradicionales de los roles de género. No es una terminología fija ya que evoluciona con las diversas formulaciones, identidades y orientaciones sexuales como es el caso de personas asexuales, queers, no binarias, pansexuales, entre otras.⁸

Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C No. 298, párr. 290; Comité CEDAW, *Recomendación General N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2016, párr. 18.

⁷ Muñoz-Pogossian, Betildey Barrantes, Alexandra (eds.), *Equidad e inclusión social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*, Departamento de Inclusión Social, Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad, OEA, 2016, pp. 17-19. Disponible en: <https://bit.ly/2yWfCPV> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

⁸ Corte IDH. *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)*. Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32 v). Disponible en: <https://bit.ly/3M30faq> (última consulta: 12 de mayo de 2023).



Las políticas de inclusión e interseccionalidad desde el enfoque de derechos humanos



III. Las políticas de inclusión e interseccionalidad desde el enfoque de derechos humanos

A. El principio de igualdad y no discriminación

Desde la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana¹ (1948) como documentos clave para la protección de los derechos humanos, se caracterizó a la igualdad y la no discriminación como pilares para garantizar sin distinciones todos los derechos para todas las personas. Por ello, tanto estos instrumentos, como otros tratados regionales, incluidos el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, se han inspirado en la idea de que todas las personas nacen y son libres e iguales en dignidad y derechos.

En ese sentido, órganos internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) refieren a que la igualdad y no discriminación son principios parte del dominio del *ius cogens*. Esto implica que existe un acuerdo general entre los Estados de reconocerlos como imperativos, lo cual conlleva obligaciones exigibles a todos los Estados y personas (*erga omnes*) por lo que también tienen efecto con respecto a terceros, inclusive los particulares.²

En el ámbito del Sistema Europeo de protección de derechos humanos, el TEDH ha interpretado que los actos que constituyen discriminación no necesariamente deben ser intencionados, sino que pueden ser encubiertos, configurándose así una discriminación indirecta, incluso cuando tales actos se justifican en disposiciones normativas o en la legislación.³

¹ Se sugiere manejar este nombre, pues han existido numerosas críticas respecto de la frase “de los derechos y deberes del hombre”. Asimismo, la CIDH ha adoptado esta terminología en sus informes. Véase, por ejemplo: CIDH, *op. cit.* (Compendio sobre la Igualdad...), p. 12.

² Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.

³ Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, Principios de Igual-

Por medio de ésta, se visualiza la aplicación de criterios de diferenciación que tienen como resultado el menoscabo de los derechos humanos a partir de disposiciones o prácticas aparentemente “neutros” que terminan situando a determinadas personas en desventaja frente a otras a partir de motivos prohibidos de discriminación.⁴

Tanto en el derecho internacional de los derechos humanos, como en los sistemas jurídicos nacionales, se reconoce ampliamente que la igualdad y la no discriminación son centrales y fundamentales para el avance progresivo de los derechos humanos, y su protección, en cada una de las esferas de actuación estatal. Ejemplo de lo anterior lo encontramos en los siguientes tratados internacionales:

- » Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 1.
- » Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Declaración Americana), preámbulo y artículo II.
- » Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 1 y 24.
- » Convenio Europeo de Derechos Humanos, artículos 1 y 14.
- » Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, artículos 2 y 3.

Y en constituciones nacionales de países que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana:

- » la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, artículo 14;
- » la Constitución de la Política Federativa de Brasil, artículo 5;

dad y No Discriminación. Una perspectiva de Derecho Comparado: Consejo de Europa, octubre de 2022, p.19. Disponible en: <https://bit.ly/44TQd88> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

⁴ En la Unión Europea, se pueden encontrar definiciones de la discriminación indirecta en instrumentos como las directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo. Véase para ello: *Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico* (art. 2.2.b) y *Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación* (art. 2.2.b).

- » la Constitución Política de la República de Chile, artículo 1;
- » la Constitución Política de la República de Costa Rica, artículo 33;
- » la Constitución Política de la República de Colombia, artículo 13;
- » la Constitución Española, artículos 9 y 14;
- » la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, y
- » la Constitución Política del Perú, artículo 2.
- » la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículo 21.

En ese sentido, el derecho a la igualdad y la no discriminación pueden entenderse como: 1) la prohibición de diferencia de trato arbitraria, y 2) la obligación de crear condiciones de igualdad real frente a grupos históricamente discriminados. Si bien estas concepciones se entrelazan, cada una merece una respuesta estatal diferente, especialmente porque se relacionan con, y afectan a, otros derechos humanos de corte convencional y constitucional. En ese sentido, las obligaciones estatales conllevan la abstención de realizar actos –ya sea por acción u omisión– que de forma directa o indirecta creen situaciones de discriminación, por lo que se deben adoptar medidas positivas (acciones afirmativas o ajustes razonables) que reviertan las situaciones de exclusión prevalentes en las sociedades.⁵

De ahí la importancia de que los Estados detecten y sean conscientes de las situaciones generales y particulares de ciertas poblaciones a quienes se les impide u obstaculiza el pleno goce de sus derechos humanos para, así, tomar las medidas necesarias para remediarlas. Estas medidas diferenciadas no serán consideradas como arbitrarias puesto que se fundamentan en criterios objetivos y razonables cuyo propósito es el goce igualitario de los derechos protegidos.⁶

Para comprender de forma integral el significado del derecho a la igualdad y la no discriminación, se debe

⁵ CIDH, op. cit. (*Compendio sobre la Igualdad...*), párrs. 7 y 8.

⁶ Comité de Derechos Humanos, *Observación General 18 No discriminación*, 1989, párrs. 7, 10 y 13.

tener en cuenta dos formulaciones que, de manera particular, ha desarrollado el derecho internacional de los derechos humanos:⁷

1. Como parámetro transversal contenido en las obligaciones de respeto y garantía de los derechos contenidos en constituciones e instrumentos internacionales.⁸ Ejemplo de esta fórmula lo encontramos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH):

CADH:

Artículo 1.1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.⁹

CEDH:

Artículo 1.1. El goce de los derechos reconocidos por la ley ha de ser asegurado sin discriminación alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.¹⁰

2. Desde su carácter autónomo, al plantear una igualdad ante la ley que no está necesariamente relacionada con algún otro derecho protegido. Esta concepción está más ligada con la di-

⁷ CDHDF, *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*, Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos Fase de Actualización Permanente, México, 2011, pp. 10-12. Disponible en: <https://bit.ly/42TyPef> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

⁸ Corte IDH. *Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile. Fondo*, Reparaciones y Costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C No. 239, párr. 78.

⁹ *Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, celebrada en San José, Costa Rica, del 7 al 22 de noviembre de 1969.

¹⁰ *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*, adoptado en Roma el 4 de noviembre de 1950, modificado por los Protocolos No. 11, 14 y 15 y completado por el Protocolo Adicional y los Protocolos No. 4, 6, 7, 12, 13 y 16.

mención material o sustantiva de la igualdad.¹¹ Así, la violación a esta fórmula se configura cuando la autoridad estatal discrimina a través de la aprobación y aplicación de leyes que tiene como resultado una protección desigual en las leyes.¹² Ejemplo de esta concepción lo encontramos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCyP):

Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

A su vez, conviene formular algunas anotaciones respecto de la igualdad formal y la igualdad material (también llamada real o sustantiva). En el derecho internacional de los derechos humanos, la igualdad formal se refiere a la exigencia de criterios objetivos y razonables para que un trato diferenciado sea aceptable conforme a los parámetros convencionales y, por ende, se prohíba las diferencias arbitrarias. Por ello, la ley debe de aplicarse de forma similar a las personas con independencia de sus características.¹³

Mientras tanto, para avanzar a la realización de la igualdad más allá del cometido convencional o normativo contenido en una ley, su acepción material opera reconociendo que ciertos grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad necesitan que se adopten acciones afirmativas que posibiliten el goce y reconocimiento de sus derechos del mismo modo que los otros sectores de la población.¹⁴ Por lo tanto, busca ser un efecto correctivo de estas condiciones de desigualdad estructural. En ese sentido, la igualdad material cobra relevancia para orientar políticas

públicas que contribuyan a reconocer los derechos y libertades de aquellos grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad histórica.¹⁵

B. Protección prioritaria de grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad

El principal objetivo del respeto y la garantía de la igualdad y la no discriminación es nivelar el acceso a los derechos y las libertades que todas las personas debemos gozar en cualquier estado democrático y de derecho. Esto representa una obligación integral del aparato estatal, de acuerdo con la cual debe poner especial atención a mejorar las condiciones y eliminar los obstáculos y las barreras a las que de forma histórica se han enfrentado grupos en situación de discriminación estructural. Algunos de estos grupos son los pueblos y las comunidades indígenas y tribales; las mujeres; las niñas, niños y adolescentes; las personas en contextos de movilidad (migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo, etc.); personas LGBTI+; personas con discapacidad y personas mayores, entre otros.

De esta forma, la aplicación de la igualdad y la no discriminación respecto de los grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad debe ser de carácter reforzado. Esto implica la adopción inmediata y focalizada de medidas para prevenir, reducir y eliminar las condiciones, actitudes y contextos que generan y perpetúan la discriminación de estos grupos.¹⁶ Por ello, las características subjetivas de las personas se considerarán como “categorías sospechosas” de discriminación, pues se advierte un trato diferenciado cuyo efecto es limitar uno o varios derechos humanos con base en criterios subjetivos -características inherentes- de las personas que no resultan razonables. De ahí que, en un primer análisis de estas situaciones, se consideren como contrarias a la igualdad formal.¹⁷

En ese sentido, el deber reforzado de los Estados no solo se traduce en dar prioridad a las poblaciones

¹¹ Corte IDH. *Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407, párr. 199.

¹² Corte IDH, *op. cit.* (*Identidad de género e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo...*), párr. 64.

¹³ González Le Saux y Parra Vera, *op. cit.*

¹⁴ CIDH, *op. cit.* (*Compendio sobre la Igualdad...*), párr. 37.

¹⁵ *Ibid.*, párr. 38.

¹⁶ CIDH. *Informe sobre pobreza y derechos humanos*, OEA/Ser.L/V/II.164, 7 de septiembre 2017, pág. 62. Disponible en: <https://bit.ly/42un4Ln> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

¹⁷ CDHDF, *op. cit.* pp.1 0, 16.

que se enfrentan a una discriminación estructural para identificar los problemas a resolver, sino que también significa visibilizar estos contextos para diseñar, implementar y evaluar políticas estatales con miras a funcionar como acciones afirmativas y que incluyan enfoques diferenciados con alcance universal.¹⁸ Esta protección reforzada no solo reconoce la existencia de contextos de desigualdad estructural, sino que llama a adoptar un enfoque particular respecto de la forma de garantizar el acceso a los derechos humanos de estas poblaciones, lo cual encarna obligaciones específicas.

Por ello, en la diversidad de sistemas jurídicos, se pueden encontrar leyes que protegen los derechos de ciertos grupos, como pueden ser aquellas que buscan erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres, así como leyes que buscan reconocer y proteger los derechos de niñas, niños y adolescentes; personas con discapacidad, personas mayores, y pueblos y comunidades indígenas, entre otras.

Tabla 1. Tratados y declaraciones internacionales de carácter específico para la protección de personas y grupos en situación de vulnerabilidad

Sistema Universal de los Derechos Humanos (ONU)	Sistema Interamericano de protección de los Derechos Humanos (SIDH)	Sistema Europeo de protección de los Derechos Humanos (SEDH)
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1994)	Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica “Convenio de Estambul” (2011)
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)		Convenio Europeo sobre el Ejercicio de los Derechos de los Niños (1996)
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999)	
	Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015)	
Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989)		
Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007)		
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)		Convenio Europeo relativo al Estatuto del Trabajador Migrante (1977)

¹⁸ CIDH. *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos*, OEA/Ser.L/V/II. Doc.191/18, 15 septiembre 2018, párr. 85. Disponible en: <https://bit.ly/3MuP4Zy> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

C. Los enfoques diferenciados

El conocimiento, la identificación y posterior aplicación de estándares internacionales y normas de derecho internacional de los derechos humanos, además de considerarse una obligación internacional, fungen como pautas o pisos mínimos que los Estados pueden utilizar como herramientas para respetar y garantizar de forma efectiva los derechos humanos. En específico, por medio de ellas, los Estados pueden definir, regir, crear, implementar e incluso evaluar acciones y programas que tengan como objeto alcanzar la igualdad formal y material, tanto en sus instituciones, como en la sociedad.

Con esto en mente, es importante destacar la utilidad del enfoque de derechos humanos, el cual insta a los Estados a adoptar como marco de referencia y eje central de todo su actuar los principios y normas sobre derechos fundamentales reconocidos en diversos instrumentos internacionales y en los respectivos marcos jurídicos nacionales.¹⁹ En ese sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) refiere que el enfoque de derechos humanos se sustenta en dos pilares:

1. El Estado como garante de derechos y responsable de promoverlos, defenderlos y protegerlos.
2. Las personas y grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad como titulares de derechos con la capacidad y facultad de reclamarlos, así como participar en los procesos de toma de decisiones.²⁰

De esta forma, el enfoque antes mencionado también se basa en principios universales del derecho internacional de los derechos humanos. Uno de ellos es la igualdad y la no discriminación, abordado en páginas anteriores, cuya aplicación requiere del diseño y la creación de herramientas y/o mecanismos con un enfoque diferenciado que atienda las circunstancias y los contextos particulares de las personas, especialmente aquellas que han sufrido discriminación histó-

rica y estructural, para lograr una protección integral. Así, el efecto de los enfoques diferenciados desde una perspectiva de los derechos humanos es atender las condiciones particulares de ciertas personas, grupos o poblaciones, a fin de garantizar una protección encaminada a alcanzar la igualdad sustantiva.²¹

Otro de los principios intrínsecos al enfoque de derechos humanos es la participación social, la cual permite que las personas contribuyan de forma activa y efectiva en la toma de decisiones, al tiempo que fomenta la inclusión social, pues se toman en cuenta diferentes perspectivas que, por su parte, enfatizan las necesidades y visiones de los grupos históricamente discriminados. Lo anterior se traduce en una adecuación de las obligaciones internacionales de los Estados para cumplir con la protección, respeto y garantía de los derechos humanos de todas las personas en un plano de igualdad.²²

Adicionalmente, la existencia de mecanismos de reclamo y de rendición de cuentas son componentes necesarios para la operación del enfoque de derechos humanos como la vía para aplicar los enfoques diferenciados. Considerarlos en conjunto al momento de crear, modificar, poner en marcha y evaluar políticas y otras acciones destinadas a garantizar derechos ayudan a colocar a las personas en un lugar de participación activa que les posibilita visibilizar sus necesidades particulares, aspecto que permitirá a los Estados conocer y analizar los contextos y las barreras que especialmente enfrentan grupos históricamente discriminados.²³

Por ello, es deseable que los Estados utilicen en conjunto los enfoques de género y diversidad, entendida como los enfoques de discapacidad e interculturalidad, que son intrínsecos al enfoque de derechos humanos para permitirles formular acciones claras y eficientes tendientes a concretar la igualdad material en todas las esferas y niveles públicos.²⁴ La materia-

¹⁹ CIDH, *op. cit.* (*Políticas públicas con enfoque de derechos humanos...*), párr. 42.

²⁰ *Ibid.*, párr. 44.

²¹ *Ibid.*, párrs. 48-50.

²² CIDH, *op. cit.* (Informe sobre pobreza...), p. 191.

²³ IPPDH, *Ganar Derechos: Lineamientos para la formulación de políticas públicas basadas en derechos*, MERCOSUR, Paraguay, septiembre de 2014, p. 93. Disponible en: <https://bit.ly/3Mn6OOu>.

²⁴ CIDH, *op. cit.* (*Políticas públicas con enfoque de derechos hu-*

lización de las acciones encaminadas a prevenir, reducir, y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación implica visibilizar las desigualdades estructurales que involucran a las personas que forman parte de grupos históricamente discriminados para así generar estrategias encaminadas a eliminar las barreras que obstaculizan el pleno ejercicio de sus derechos.²⁵ Para ello, la adopción de metodologías de análisis especializadas se torna necesaria al momento de adoptar acciones afirmativas que fomenten la inclusión social.

Los principales enfoques que estarán presentes a lo largo de este documento son los siguientes:

<i>La perspectiva de género</i>	<i>La perspectiva interseccional</i>	<i>La perspectiva intercultural</i>
<p>Es un método de análisis que busca eliminar las barreras y situaciones de desequilibrio que las construcciones históricas, sociales, culturales, políticas y jurídicas basadas en modelos patriarcales y estereotipos de género han creado en el acceso a los derechos. De esta forma, el enfoque de género es una herramienta para la transformación y deconstrucción de la idea de lo que tradicionalmente se asocia con lo femenino y lo masculino y que va más allá de las características biológicas.</p> <p>Asimismo, se fundamenta en los objetos de los principales instrumentos internacionales sobre protección de los derechos de las mujeres, como son la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). La visibilización de estas desigualdades basadas en el género se ha ido incorporando en diferentes ámbitos, siendo el jurídico uno de ellos. En ese aspecto, se ha focalizado en que mujeres y personas LGBTI accedan a bienes y servicios y disfruten de sus derechos humanos fuera de la norma patriarcal y, como resultado, se logre una verdadera igualdad en derechos y oportunidades.</p>	<p>La interseccionalidad refiere al cruce de diferentes condiciones de identidad (o aspectos subjetivos), tales como el género, la discapacidad, la pertenencia étnica, la edad y otras condiciones sociales de opresión histórica. La perspectiva interseccional permite visualizar, analizar y entender las diferentes formas de opresión que pueden confluir en una persona derivado de sus rasgos de identidad subjetivos y que producen un tipo de discriminación única. Así, dichas categorías se encuentran unidas de manera indivisible, por lo que la ausencia de unas modifica la discriminación que puede experimentarse.</p> <p>En ese sentido, la aplicación de este enfoque permite conocer y atender los efectos de la discriminación múltiple, también llamada interseccional, observable en los estereotipos que se asignan a las personas, los cuales pueden ser compuestos al considerar más de una categoría o condición de identidad y generan, en consecuencia, impactos diferenciados en el acceso y disfrute de los derechos humanos.</p>	<p>El empleo de un enfoque intercultural requiere entender la situación de desigualdad estructural y exclusión en la que se encuentran las personas, pueblos y comunidades indígenas, tribales y afrodescendientes. Por ello, se considera un método de análisis que estudia las relaciones de poder entre las personas de distintas culturas, entabla un diálogo entre ellas e identifica las barreras, y otras condiciones, que impiden el acceso igualitario a derechos y su pleno cumplimiento.</p> <p>La necesidad de aplicar esta perspectiva deviene del reconocimiento nacional e internacional, mediante el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales y la Declaración de las ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas, de las necesidades, derechos, organización y cosmovisión de pueblos y comunidades indígenas y tribales quienes históricamente han estado en situación de desventaja dentro de sistemas occidentales que invisibilizan sus visiones.</p>

Fuentes: DGDDHH, *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, SCJN, México, noviembre de 2020, pp. 79-81, 86, 87 y *Protocolo para juzgar con perspectiva intercultural: personas, pueblos y comunidades afrodescendientes y afromexicanas*, SCJN, México, noviembre 2020, p. 55; Women’s Link Worldwide y Programa de Igualdad de Género, *El Principio de Igualdad de Género en la Jurisprudencia Comparada. Una muestra analítica de criterios internacionales y Nacionales*, pp. 59-64; Comité CEDAW, *Recomendación General 28*, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010.

manos...), párrs. 63-75.
²⁵ ONU, *Informe de la Relatora Especial sobre Extrema Pobreza y Derechos Humanos*, A/63/274, agosto 2008, párr. 29; CIDH, *op. cit.* (*Informe sobre pobreza...*), párrs. 160-163.

IV.

La inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial



IV. La inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial

A. La perspectiva de derechos y la carrera judicial

Las instituciones de administración pública, en general, y la judicatura, en particular, se han caracterizado por ser espacios que tradicionalmente excluyen a las mujeres, a las personas con una pertenencia étnica o racial distinta, a las personas con discapacidad y a otros grupos en situación de vulnerabilidad. Lo anterior, es en gran medida consecuencia de una cultura patriarcal androcéntrica, conforme a la cual las sociedades tradicionalmente se construyeron con base en las necesidades de los hombres, blancos, heterosexuales y occidentales, dando como resultado la exclusión de todas aquellas personas que no gozaban de este privilegio en los espacios de decisión.

Por ello, se requieren acciones concretas que busquen acrecentar la participación, inclusión y diversidad en los espacios públicos de toma de decisiones. En el caso de la judicatura, particularmente, la representación es fundamental para garantizar que los tribunales sean conscientes de las inquietudes y reivindicaciones de la ciudadanía y dicten sentencias que tomen en cuenta los contextos y las realidades de personas y grupos que han sido históricamente discriminados. En este sentido, la presencia de mujeres, personas con discapacidad, personas pertenecientes a distintos grupos étnicos o raciales y personas con orientación sexual e identidad de género diversas que ejerzan la función de juzgadoras envía un poderoso mensaje de que son instituciones abiertas, accesibles y que ponen en el centro el acceso a la justicia de todas y todos.

La incorporación de los principios universales de derechos humanos en el actuar judicial implica la instauración de una administración de justicia que promueva, respete, proteja y garantice los derechos convencional y constitucionalmente reconocidos de todas las personas. La integralidad del acceso a la justicia apegada a una perspectiva amplia de derechos humanos implica una dualidad: por una parte,

el respeto y la garantía de los derechos humanos de todas las personas y, por otra, el establecimiento de sistemas de impartición de justicia cuyos órganos jurisdiccionales se estructuren y operen conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

En su resolución 2006/23, mediante la cual el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas aprobó los Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial como complemento a los Principios Básicos relativos a la Independencia de la Judicatura, el órgano afirmó que la integridad, la independencia y la imparcialidad de la judicatura constituyen “requisitos previos esenciales para la protección efectiva de los derechos humanos y el desarrollo económico”.¹ En este sentido, la judicatura desempeña un papel esencial en la promoción y el mantenimiento de los mayores estándares de derechos humanos contenidos en los instrumentos internacionales para aplicarse a la administración de justicia, la cual compete aspectos relacionados con los servicios que se ofrecen a las personas justiciables y aquellos relacionados con el Poder Judicial y su funcionamiento.²

Leídos en conjunto, los Principios Básicos sobre la Independencia de la Judicatura y los Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial constituyen un fundamento específico para que la judicatura se desarrolle y funcione incorporando una perspectiva de derechos humanos con enfoques diferenciados dirigida a la inclusión de personas y grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad y discriminación histórica. Bajo este entendimiento, además, se estima necesario que las normas relacionadas con la judicatura, incluyendo la carrera judicial, se adecúen a los principios generales del enfoque de derechos humanos, a saber: la igualdad y no discriminación, la participación social, los mecanismos de reclamo y la rendición de cuentas.

La aplicación del principio de igualdad en la judicatura, a su vez, guarda una estrecha relación con la imparcialidad judicial. En la medida en la que el Poder

¹ ECOSOC, *Fortalecimiento de los principios básicos de la conducta judicial*, Resolución 2006/23, E/2006/INF/2/Add.1, 27 de julio de 2006, p. 1.

² ECOSOC, *Principios de Bangalore sobre la conducta judicial*, 27 de julio de 2006, preámbulo.

Judicial ha de abandonar actitudes y normas estereotipadas o estigmatizantes, se debe procurar realizar todos los esfuerzos necesarios para reconocer y actuar ante estas actitudes, al tiempo que se sensibiliza a personas funcionarias y ciudadanía para proseguir a corregirlas.³

Cuadro 1. Los Principios Básicos relativos a la Independencia de la Judicatura y los Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial

Los **Principios Básicos relativos a la Independencia de la Judicatura**, confirmados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en sus resoluciones 40/32 de 29 de noviembre de 1985 y 40/146 de 13 de diciembre de 1985, ofrecen en su contenido importantes directrices a considerar en el desarrollo de una judicatura inclusiva y responsable con la igualdad y la no discriminación. En materia de selección de personas juzgadoras, por ejemplo, señalan que en dichos procesos no se discriminará por motivos de género, origen étnico u otras condiciones sociales.

Los **Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial**, aprobados por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en su resolución 2006/23, contienen también directrices relevantes para sustentar una carrera judicial inclusiva e interseccional. Incorporan, entre muchos, el valor de la igualdad, el cual implica el conocimiento y entendimiento por parte de la judicatura de la diversidad de la sociedad y las diferencias de las personas. De esta manera, se puede asociar, no sólo con la igualdad de todas las personas ante ley y la imparcialidad de las personas juzgadoras, sino también con el mencionado deber de los Estados de asegurar la igualdad formal y material de todas las personas, al ser conscientes de los contextos y las condiciones de vulnerabilidad a las que se enfrentan diferentes grupos de la población.

Los tribunales, juzgados, cortes y todos los órganos jurisdiccionales tienen un papel fundamental en el acceso a la justicia; no solo son los lugares ante los cuales las y los ciudadanos acuden debido a la vulneración de algún derecho, sino que merecen ser sitios que inspiren confianza, apertura y diversidad por lo que sus integraciones deben propiciar ambientes de respeto a la dignidad humana, la inclusión y los derechos humanos.⁴ En este contexto, es deseable que la judicatura proyecte pluralidad y diversidad para alcanzar una igualdad material que repercuta en la vida de las y los ciudadanos como parte de una transformación estructural de la justicia inclusiva.

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, por su parte, ha advertido la importancia de que los Estados fomenten la diversidad en la composición en los órganos del poder judicial, por ejemplo, mediante la consideración de la perspectiva de género y la promoción activa de la representación paritaria, así como de perso-

³ UNODOC, *Comentario relativo a los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial*, Nueva York, 2013, p. 112, párr.184. Disponible en: <https://bit.ly/3ObITeh> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

⁴ *Ibid.*, p. 115, párr. 189.

nas pertenecientes a grupos desfavorecidos.⁵ En esta misma línea de ideas, el Consejo ha alentado a los Estados a asegurarse de que los requisitos y criterios para el ingreso y selección no sean discriminatorios, sean públicos y transparentes y se basen en criterios objetivos.⁶ Entre otras consideraciones, finalmente, el Consejo ha apuntado a su vez a la importancia de la formación jurídica y profesional que permita a las y los operadores de justicia desenvolverse como auténticos garantes del Estado de Derecho.⁷

En 2015, conviene recordar finalmente, los Estados renovaron su compromiso para formular acciones y generar oportunidades que mejoraran el acceso a derechos para todas las personas conforme a un marco de desarrollo a favor de las personas, el planeta, la paz y la justicia.⁸ Así, la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, junto con sus objetivos y metas, representa una nueva oportunidad para que países, instituciones y sociedades transiten por un nuevo camino y dirigido a mejorar la vida de todas y todos en un plano de equidad e igualdad. En particular, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16 (Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas) se centra en impulsar acciones para que las instituciones públicas, incluido entre ellas el Poder Judicial, salvaguarden el Estado de Derecho.⁹ Una de las múltiples metas de este objetivo, cabe señalar, es garantizar la adopción de decisiones y acciones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades con miras a lograr sociedades inclusivas (meta 16.7).

⁵ Consejo de DH, *La independencia e imparcialidad del poder judicial, los jurados y los asesores y la independencia de los abogados*, resolución 44/9 aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 16 de julio de 2020, A/HRC/RES/44/9, 23 de julio de 2020, párr. 2. Disponible en: <https://bit.ly/3BuqPEA> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*, p. 2.

⁸ Asamblea General, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, resolución 70/1 aprobada por la Asamblea general el 25 de septiembre de 2015, A/RES/70/1, 21 de octubre de 2015. Disponible en: <https://bit.ly/3L7AFRh> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

⁹ ONU, Objetivo 16: *Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas*, s.f. Disponible en: <https://bit.ly/2vbxp3H> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

B. Los enfoques diferenciados en la carrera judicial

i. La perspectiva de género en la carrera judicial

La desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito público tiene muchas veces su raíz en actitudes y prácticas discriminatorias y en el desequilibrio en las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, sobre todo, en la esfera familiar, producto de la división sexual del trabajo.¹⁰ Para el Comité CEDAW, la vida política y pública implica el ejercicio del poder político, en particular el ejercicio de los poderes legislativo, judicial, ejecutivo y administrativo.¹¹ En este contexto, uno de los grandes pendientes en materia de igualdad de género es la amplia y preocupante brecha de género en términos de empoderamiento político, observable a su vez en instituciones de toma de decisiones como el Poder Judicial.¹²

El acceso y el desempeño de las mujeres en cargos públicos están marcados por prácticas que constituyen un “techo de cristal”. Este fenómeno es el resultado de un sistema de subordinación que las obliga a cumplir los roles sociales que resultan incompatibles con un trabajo de alta responsabilidad. En los poderes judiciales, esto se refleja en una barrera, aparentemente invisible, que impide a mujeres y grupos históricamente desventajados subir en el escalafón hacia cargos de mayor jerarquía en el sistema judicial, independientemente de sus cualificaciones o logros.¹³

¹⁰ ONU, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995, párr. 181-185. Disponible en: <https://bit.ly/2lmhq7M> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

¹¹ Comité CEDAW, *Recomendación General Nº 23 Vida política y pública*, A/52/38, 1997, párr. 5.

¹² World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021: Insight Report*, Ginebra, marzo de 2021, p. 5. Disponible en: <https://cutt.ly/WHTvb6J>

¹³ Asamblea General, *Participación de la mujer en la administración de la justicia*, Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Diego García-Sayán, A/76/142, 25 de julio de 2021, párr. 66. Disponible en: <https://bit.ly/3BswBqk> (última consulta: 15 de mayo de 2023). Véase también Carrancio Baños, Coral, “El techo de cristal en el sector público: Acceso y

En el plano de la judicatura, la Relatoría Especial de la ONU sobre la independencia de los magistrados y abogados emitió en 2021 un informe fundamental que ubica en un lugar central de la agenda internacional la participación de las mujeres en la administración de justicia. En su contenido, el informe expone que existe un importante vacío en las normas internacionales y regionales sobre juezas y jueces ya que únicamente se limitan a introducir la prohibición general de discriminación por motivos de género, sin embargo, no hay principios ni normas específicas que garanticen la igualdad de género en la judicatura.¹⁴ De esta manera, si bien cada vez más mujeres forman parte de los poderes judiciales, esto no se proyecta en los cargos como juezas, magistradas o ministras, pues los criterios de ingreso, selección y permanencia tienden a ser discrecionales, subjetivos y no atienden los estereotipos, roles de género y división sexual del trabajo que afectan significativamente el ascenso de las mujeres en la carrera judicial.¹⁵

Ahora, si bien se constata la ausencia de normas específicas a nivel internacional que garanticen la igualdad de género en la judicatura, los Estados y los Poderes Judiciales cuentan con tratados e instrumentos adoptados en foros multilaterales para formular e implementar acciones y políticas paritarias, inclusivas y apegadas a estándares internacionales y regionales en la materia. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y, en los ámbitos regionales, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), junto con las metas del ODS 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, forman parte de la base internacional para transversalizar la igualdad y la perspectiva de género en todas las esferas sociales. La transversalización de la perspectiva de género conlleva valorar todas las

implicaciones que tiene para hombres, mujeres y personas LGBTI+ cualquier acción, política, legislación o programa en cualquier área y orden estatal. Con este proceso se busca la participación activa de sectores históricamente discriminados por razón de género para que se puedan dismantelar las esferas de poder y desigualdad.¹⁶

Cuadro 2. Metas del ODS 5 relacionadas con el género y la judicatura.

Varias metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas) se encuentran estrechamente relacionadas con el impulso a la inclusión y representación de las mujeres en la judicatura:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

La discriminación contra las mujeres se produce tanto a través de diversas barreras normativas explícitas, como por medio de obstáculos institucionales, estructurales y culturales que se materializan en una infrarrepresentación en los cargos públicos de toma de decisiones o al confinamiento en determinados espacios del sistema judicial.¹⁷ Por ello, es fundamental introducir y poner en

promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad”, *Revista Española de Sociología (RES)*, N° 27 (3), 2018, p. 377.

¹⁴ Asamblea General, *op. cit. (Participación de la mujer en la administración de la justicia...)*, párr. 13.

¹⁵ *Ibid.*, párrs. 33-36 y 67.

¹⁶ CIDH, *op. cit. (Políticas públicas con...)*, párr. 94.

¹⁷ Asamblea General, *op. cit. (Participación de la mujer en la adminis-*

marcha medidas especiales de carácter temporal (entendidas también como acciones afirmativas) para promover la participación de las mujeres en la judicatura.¹⁸

En concreto, las formas de violencia y discriminación en razón de género que se manifiestan a través del acoso y hostigamiento sexual en la judicatura son consideradas comportamientos contrarios a la ética judicial.¹⁹ Al respecto, un abordaje integral de la integridad judicial y su vínculo con la perspectiva de género debe reconocer: 1) el impacto desproporcionado del acoso y hostigamiento sexual en las mujeres y personas LGBTI+, cuya interseccionalidad con otras condiciones sociales agravan sus consecuencias, y 2) que puede ocurrir en todos los niveles e instancias del poder judicial.²⁰

Cuadro 3. La Declaración sobre la Integridad Judicial.

Aprobada en 2018 por la Red Mundial de Integridad Judicial, la **Declaración sobre la Integridad Judicial** constituye una útil herramienta para la agenda internacional de la judicatura. En ella, se decidió apoyar aquellas iniciativas que promovieran la formación respecto del cumplimiento de normas de conducta pertinentes y sobre temas relacionados con el género, como el acoso sexual, al tiempo que se reconoció la educación judicial como un elemento indispensable para desempeñar las funciones judiciales de una manera objetiva, imparcial y competente y lograr la confianza del público.

Aunado a lo anterior, las mujeres realizan al menos 2.5 veces más trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres, lo que ocasiona que tengan menos tiempo para desarrollarse en otros aspectos de sus vidas,²¹ entre ellos el acceso y la permanencia en la carrera judicial. Los roles de género tienden a reproducirse en la estructura judicial; por ello, la judicatura y el Estado se encuentran en una posición central para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, así como todos los actos de discriminación, mediante acciones y políticas como las siguientes:

- » Otorgar licencias integrales, remuneradas e igualitarias de maternidad y de paternidad.²²
- » Proporcionar servicios de cuidados accesibles, asequibles y de calidad²³ como guarderías y salas de lactancia.
- » Adoptar modalidades flexibles de la jornada laboral (con apoyo de los avances tecnológicos) que permitan a hombres y mujeres equilibrar el trabajo remunerado con sus responsabilidades de cuidados.²⁴
- » Elaborar y actualizar protocolos de atención en casos de acoso, hostigamiento sexual y/o cualquier otra forma de violencia de género.

Sin duda, el acceso de las juezas a los distintos espacios y niveles de la carrera judicial, de los cuales han sido históricamente excluidas, es un paso positivo en la transformación para que los poderes judiciales se perciban como instituciones transparentes, inclusivos y representativos de todas las personas.²⁵ En particular, la representación de las mujeres en la judicatura es importante por muchas razones; por ejemplo, garantiza que el sistema jurídico se desarrolle consi-

tración de la justicia...), párr. 17.

¹⁸ Comité CEDAW, *op. cit.* (Recomendación general N° 23...), párrs. 15, 31-31.

¹⁹ UNODOC, *op. cit.* (Comentario relativo a los Principios de Bangalore...), p. 112.

²⁰ UNODOC-Red Mundial de Integridad Judicial, *Cuestiones de Integridad Judicial Relacionadas con el Género. Resumen Ejecutivo*, Viena, Austria, 2019, p. 4. Disponible en: <https://bit.ly/42RnEm0> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

²¹ ONU Mujeres, *Redistribuir el trabajo no remunerado*, sin fecha. Disponible en: <https://bit.ly/3W2t0Jf>.

²² Consejo DH, *Los derechos humanos de la mujer en el cambian-te mundo del trabajo*, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, A/HRC/44/51, 16 de abril del 2020, párr. 46 Disponible en: <https://bit.ly/3MsZAFH> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*, párr. 47.

²⁵ ONU, *Día Internacional de las Juezas 10 de marzo, 2022*. Disponible en: <https://bit.ly/454iHlw> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

derando a toda la sociedad e inspira y motiva a la próxima generación de juezas para que continúen y quieran alcanzar sus objetivos.²⁶

En este sentido, es de gran importancia que los órganos de gobierno de los sistemas judiciales impulsen políticas públicas eficientes que aseguren la igualdad sustantiva de las juezas a fin de que tengan las mismas oportunidades, no sólo en el acceso a la carrera judicial, sino también en la distribución de responsabilidades y en el trabajo sustantivo, especialmente, en los casos de gran complejidad o en materias históricamente reservadas para los hombres.²⁷

Cuadro 4. Acciones y esfuerzos en materia de inclusión e interseccionalidad en la CJJ

En la Cumbre Judicial Iberoamericana se han realizado importantes esfuerzos para impulsar la representación y promover la implementación de políticas de inclusión e igualdad de género. Entre otras acciones, la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia (CPGyAJ) ha producido dos productos a renovarse en la presente XXI edición:

1. *Estudio estadístico sobre la participación de las mujeres en la Cumbre Judicial Iberoamericana (2019).*
2. *Reporte sobre prácticas con Perspectiva de Género en el Poder Judicial (2019).*

Asimismo, se instauraron como productos axiológicos:

- » *Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica (2019).*
- » *Declaración iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en los poderes judiciales de Iberoamérica (2019).*

Aunado a lo anterior, se han dado importantes esfuerzos para incorporar el enfoque de derechos humanos interseccional. Ejemplo de ello es el reciente dictamen de la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial (CIEJ), en colaboración con la CPGyAJ, sobre la propuesta de reforma parcial del Código Iberoamericano de Ética Judicial. La propuesta, contenida en el [dictamen](#) de la CIEJ del 21 de febrero de 2023, consiste en introducir un nuevo capítulo y tres artículos que refieren al principio de igualdad y no discriminación en el desempeño de la función judicial y a la incorporación de la perspectiva de género y la interseccionalidad para la eliminación de los sesgos y estereotipos en la administración de justicia.

²⁶ *Ídem.* Véase también Asamblea General, *Día internacional de las Juezas*, A/RES/75/274, 29 de abril de 2021, párr. 5. Disponible en: <https://bit.ly/3o5EEpW> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

²⁷ Asamblea General, *op. cit.* (*Participación de la mujer...*), párr. 44.

ii. Las perspectivas de interseccionalidad e inclusión en la carrera judicial

Como se delimitó en el apartado anterior, visibilizar las distintas formas de discriminación que pueden confluír en una persona y que limitan el acceso igualitario a sus derechos conllevan a propiciar situaciones de exclusión social. En el caso de la judicatura, el Poder Judicial debe velar por el desmantelamiento de las barreras sociales e institucionales que impiden que la carrera judicial sea un sistema plural, inclusivo y responsable con generar acciones afirmativas que fomenten la igualdad formal y material. Ejemplo de las mencionadas barreras son la exigencia de requisitos laborales desproporcionados o la falta de transparencia en los criterios de calificación y selección.²⁸

Un sistema de justicia comprometido con la independencia, la imparcialidad y los derechos humanos merece fortalecerse y avanzar hacia la inclusión de todas las voces y perspectivas. Esto, como una forma de fomentar la participación plural en asuntos públicos y de erradicación de la discriminación y violencia a la que se enfrentan las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados. Asimismo, estos espacios de apertura en sus composiciones refuerzan la legitimidad del poder judicial, por lo tanto, las acciones afirmativas que se pongan en marcha para obtener representaciones igualitarias y proporcionales en la judicatura a través de la carrera judicial simbolizan el ejercicio de un derecho. En ese sentido, no son concesiones arbitrarias a un grupo determinado, sino que su fin es un beneficio para el interés general y la sociedad.²⁹

Para concretar lo anterior, en todas las etapas del sistema de la carrera judicial se debe incorporar la perspectiva de derechos humanos, la cual permitirá utilizar las herramientas de la interseccionalidad y la inclusión social.

Personas con discapacidad

Históricamente, las perspectivas capacitistas y paternalista que conducen a la exclusión social de las

personas con discapacidad han limitado su participación en los espacios públicos y de toma de decisiones. Esto, a pesar de que la titularidad de derechos de las personas con discapacidad ha sido reconocida en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y se han generado diversos estándares internacionales en los sistemas universal y regionales de protección de derechos humanos.

Para garantizar los derechos de las personas con discapacidad de forma igualitaria en ámbitos como la carrera judicial, es imprescindible la implementación del principio del diseño universal. Este principio significa que los productos y entornos se diseñen para que puedan utilizarse por todas las personas, en la mayor medida posible. Así, los Estados necesitarían prestar servicios de apoyo y proporcionar dispositivos y tecnologías aplicando un enfoque comunitario.³⁰ Lo anterior no deja de lado la necesidad de adoptar medidas de carácter temporal enfocadas en la implementación del diseño universal como una forma de hacer accesibles para todas las personas los sistemas de ingreso, permanencia y retiro de la carrera judicial.

Personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas

De la previa delimitación de la perspectiva intercultural como herramienta de interpretación en favor de los derechos humanos, se confirma que tener en cuenta estas particularidades permite comprender sus alcances y realizar políticas responsables con una verdadera inclusión social e intercultural. Los estereotipos dirigidos a las personas que se identifican como parte de un pueblo o comunidad indígena se manifiestan en preconcepciones occidentales y coloniales que buscan limitar sus capacidades y participación pública. Por ello, la carrera judicial debe tomar en cuenta la diversidad de actores y personas que busca representar

²⁸ *Ibid.*, párr. 45.

²⁹ UNODOC, *op. cit.* (*Cuestiones de Integridad...*), párrs. 19 y 20.

³⁰ Asamblea General, *Informe de la Relatora Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Catalina Devandas-Aguilar, A/71/314, 9 de agosto de 2016, párrs. 34, 53 y 63. Disponible en: <https://bit.ly/3pJhLcv> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

y proteger a través del ejercicio jurisdiccional.

En el derecho internacional de los derechos humanos se cuentan con instrumentos que prohíben la discriminación racial: la Convención Internacional sobre la Eliminación de la Discriminación Racial (CIEDR) y la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia. En ambas se hace referencia a que este tipo de discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, cuyo objeto o resultado es anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública o privada.³¹

En ese sentido, en los procesos de ingreso y permanencia en la carrera judicial es deseable la inclusión y la participación de personas juzgadoras pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas que permitan no solo la comprensión amplia y diversa de este grupo en las funciones judiciales, sino que sean el reflejo de la pluralidad de las sociedades. Lo cual es un resultado positivo hacia la participación activa de esta población en la vida pública y política.³²

Personas mayores

Respecto a la consideración de las personas mayores como grupo expuesto a condiciones de vulnerabilidad se estima pertinente visibilizar los impactos diferenciados que los estereotipos sobre el envejecimiento tienen en la participación de juezas y jueces en la judicatura. Al relacionar una mayor edad con la pasividad o resistencia al cambio, se reproducen prejuicios que impiden la creación de políticas que les permitan participar de forma activa en la sociedad.³³

³¹ Artículo 1.1, *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965; artículo 1.2, *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia*, adoptada en La Antigua, Guatemala, el 5 de junio de 2013.

³² CEDR, *Observaciones finales sobre informes periódicos 18° a 21° combinados de México*, CERD/C/MEX/CO/18-21, párrs. 14 y 17.

³³ Asamblea General, *Derechos humanos de mujeres de edad: la in-*

tersección entre el envejecimiento y el género, Informe de la Experta Independiente de la ONU sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad como “edadismo”, esto es, “el conjunto de estereotipos, prejuicios y acciones o prácticas discriminatorias contra las personas mayores que están basados en la edad cronológica o en la percepción de que son “viejas” o “ancianas”.³⁴

En ese sentido, es deseable procurar acciones dirigidas a la atención de personas mayores que promuevan su autonomía e independencia, particularmente (pero no exclusivamente) en los sistemas de retiro de la carrera judicial en aras a procurar la participación de personas mayores respecto a sus necesidades, oportunidades, deseos y bienestar en general. Asimismo, también se estima necesario observar otros factores interseccionales que pueden agravar la discriminación de las personas mayores como pueden ser el género, la discapacidad u otra condición social.³⁵

C. Una propuesta de criterios esenciales para construir carreras judiciales inclusivas e interseccionales

Ahora bien, habiendo mencionado lo anterior, sobresalen tres aspectos que, de acuerdo con estándares internacionales, son claves para la creación de políticas pública inclusivas³⁶ y que resultan aplicables a la carrera judicial:

tersección entre el envejecimiento y el género, Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, Claudia Mahler, A/76/157, 16 de julio de 2021, párrs. 11 y 80. Disponible en: <https://bit.ly/42XGFn6> (última consulta: 15 de mayo de 2023); Asamblea General, *Discriminación por razón de edad*, Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, Claudia Mahler, A/HRC/48/53, 4 de agosto de 2021, párr. 76. Disponible en: <https://bit.ly/431Gp6B> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

³⁴ Asamblea General, *op. cit. (Discriminación por razón de edad...)*, párr. 21.

³⁵ *Ibid.*, párr. 74.

³⁶ Asamblea General, *Derechos de las personas con discapacidad*, Informe de la Relatora Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre los derechos de las personas con discapacidad, Catalina Devandas-Aguilar, A/71/314, 9 de agosto de 2016, párr. 18. Disponible en: <https://bit.ly/3o5GWWf> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

1. La existencia de un marco claro sobre igualdad y no discriminación.
2. El acceso igualitario de todos los grupos históricamente discriminados a todos los programas y servicios proveídos por la judicatura.
3. La plena participación de grupos históricamente discriminados en la judicatura.
4. La disponibilidad de acciones y programas que fomenten la inclusión social y la participación pública de grupos históricamente discriminados (ya sean herramientas tecnológicas, licencias, servicios de cuidados, concursos exclusivos o cuotas, entre otras acciones afirmativas).

En cuanto a las etapas que componen al sistema de la carrera judicial, desde el derecho internacional de los derechos humanos se ha referido que los concursos públicos de ingreso y promoción deben realizarse a través de pruebas escritas u orales (según se estimen los ajustes razonables necesarios para todas las personas). Estas pruebas deben contar con criterios objetivos ajenos al género, la pertenencia étnica o discapacidad, pues con ello se cuenta con mayores probabilidades de participación y designación de juzgadoras y juzgadores pertenecientes a grupos históricamente desventajados, especialmente en tribunales superiores.³⁷ Lo anterior también es directamente aplicable a las comisiones u órganos dictaminadores de los nombramientos y promociones quienes tienen la obligación de fundar y motivar sus decisiones para salvaguardar el derecho de las personas concursantes de apelar o pedir revisión en caso de considerarlas subjetivas.³⁸

La transversalización de las perspectivas de género, interseccionalidad e interculturalidad en el sistema judicial es sumamente relevante para alcanzar la igualdad y la inclusión social. La promoción de la flexibilidad, la transparencia y la equidad es la base para garantizar la igualdad de oportunidades y representatividad en los poderes judiciales. Asimismo,

es deseable que las instituciones judiciales visibilicen las cargas familiares que las mujeres desempeñan, la falta de oportunidades académicas para personas indígenas y con discapacidad y otras barreras, como una forma de responsabilizarse y responder con acciones afirmativas que materialmente les garanticen igualdad en todas las etapas de la carrera judicial.³⁹

De esta forma, los siguientes tres elementos pueden servir de guía en la formulación, implementación y evaluación de lineamientos, políticas y demás acciones al interior de la judicatura:

1. El análisis del impacto diferencial que tienen o pueden tener las medidas que se adoptan para hombres, mujeres y grupos expuestos a condiciones de vulnerabilidad.
2. Tomar en cuenta las opiniones, experiencias, necesidades y preocupaciones de los grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad en los distintos momentos del ciclo de la política pública.
3. El beneficio que la medida adoptada aportaría en términos de disminuir la brecha de desigualdad.⁴⁰

Los mandatos constitucionales y convencionales sobre derechos humanos e igualdad y no discriminación son la base para la formulación de acciones afirmativas que propicien composiciones en la judicatura que reflejen la diversidad demográfica y cultural de los países. Tener una composición diversa en sociedades diversas, mejora la legitimidad de los tribunales y las cortes. Cuando hay una infrarrepresentación de ciertos grupos, las personas perciben que el sistema judicial les está excluyendo, lo cual debilita la legitimidad de los órganos jurisdiccionales. Asimismo, la pluralidad de voces propicia mejoras en la imparcialidad al momento no solo de ejercer la función jurisdiccional sino de construir a la judicatura como una institución responsable con los derechos humanos.⁴¹

³⁹ *Ibid.*, párrs. 46-49.

⁴⁰ CIDH, *op. cit.* (Políticas públicas con...), párr. 95.

⁴¹ Baratashvili, Natalia, *Advancing Inclusive Decision-Making for Sustainable Development: Representation in the Judiciary through SDG 16.7.1C*, SDG 16 Policy Brief, UNDP Oslo Governance

³⁷ Asamblea General, *op. cit.* (Participación de la mujer...), párr. 38.

³⁸ *Ibid.*, párr. 40.

La Relatoría Especial de la ONU sobre la independencia de los magistrados y abogados considera como uno de los principales obstáculos para que la judicatura sea inclusiva, la desigual o escasa implementación de medidas paritarias que busquen revertir la discriminación estructural. Por lo anterior, en la mayoría de los casos, los principios y normas sobre igualdad y no discriminación en el sector de la justicia se conviertan en meros referentes programáticos con limitado efecto.⁴²

Fomentar y hacer realidad la inclusión social en la carrera judicial es una gran herramienta que de forma transversal mejora las funciones del poder judicial como sistema de acceso a la justicia. Permite identificar los prejuicios y sesgos que históricamente han reproducido quienes de forma privilegiada acceden a posiciones de poder, para con ello, desmantelarlos y construir instituciones que busquen sensibilizar y preparar a juezas y jueces desde y para los derechos

humanos.⁴³ La participación de grupos históricamente discriminados en la judicatura merece ser amplia, plural, diversa e inclusiva.

Esto mismo se puede lograr a través de procesos de participación que pueden incluir la colaboración con asociaciones nacionales e internacionales de juezas y jueces y colegios de abogadas y abogados. Estos colectivos pueden prestar asistencia a los poderes judiciales para la creación de políticas o lineamientos sobre género, discapacidad, pueblos y comunidades indígenas, personas LGBTI+, personas mayores, entre otros grupos,⁴⁴ con el fin de orientar el diseño institucional de la carrera judicial como un sistema regido por los principios de derechos humanos.

De esta forma, desde el derecho internacional de los derechos humanos se destacan las siguientes recomendaciones para dar pasos hacia judicaturas inclusivas e interseccionales:⁴⁵

Tabla 2. Recomendaciones internacionales para alcanzar judicaturas inclusivas e interseccionales

<p>Desmantelar barreras como los techos de cristal y otras que perpetúan la desigualdad estructural en perjuicio de grupos en condiciones de vulnerabilidad.</p>	<p>Aprobar normas sustantivas y procesales para asegurar la participación equitativa en roles de toma de decisión en la judicatura.</p>	<p>Adoptar normas, directrices, políticas públicas y metas cuantificables sobre igualdad y crear una institucionalidad pública, autónoma e independiente que coordine su cumplimiento.</p>
<p>Establecer lineamientos de políticas públicas sostenibles guiadas por la perspectiva de derechos humanos y que busquen sancionar comportamientos discriminatorios como el acoso y el hostigamiento sexual.</p>	<p>Generar esfuerzos para la recopilación y análisis de estadísticas desagregadas para diseñar políticas sobre inclusión social e interseccionalidad.</p>	<p>Implementar políticas de redistribución de tareas de cuidados para favorecer la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional/laboral.</p>

Center, junio 2021, pp. 1-5. Disponible en: <https://bit.ly/41DeY1N> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

⁴² Asamblea General, *op. cit.* (Participación de la mujer...), párr. 16.

⁴³ UNODOC, *op. cit.* (Cuestiones de Integridad...), p. 2.

⁴⁴ Consejo DH, *op. cit.* (La independencia e...), p. 3.

⁴⁵ Asamblea General, *op. cit.* (Participación de la mujer...), párrs. 98-111; Núcleo de Estudios Interdisciplinarios en torno a la

Tabla 2. Recomendaciones internacionales para alcanzar judicaturas inclusivas e interseccionales

Diseñar e implementar sistemas de cuotas, así como convocatorias de concursos específicamente dirigidos a grupos históricamente desventajados.	Establecer modelos de concursos basados en el mérito y en el conocimiento, disminuyendo la evaluación de la experiencia previa.	Conformar comisiones que busquen institucionalizar las perspectivas interseccionales y de derechos humanos.
Fomentar la adopción de becas y otros incentivos que permitan a las mujeres, personas con discapacidad, personas mayores y personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas cubrir costos de preparación para los exámenes.	Impulsar la colaboración con asociaciones de juezas y jueces para progresar en la participación de grupos históricamente desventajados en la carrera judicial como una forma de impulsar políticas sobre igualdad y no discriminación.	Avanzar hacia un sistema de presidencias de altas cortes alternadas por género (hombre y mujer).

Desigualdad y Derechos Humanos de la Universidad Austral de Chile, *La participación de las mujeres en los sistemas de justicia en América Latina*, DPLF, Konrad Adenauer Stiftung et al., diciembre 2021, pp. 69-76. Disponible en: <https://bit.ly/3W4VbHi> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

V.

Buenas prácticas en materia de inclusión e interseccionalidad en los Poderes Judiciales de la CJ

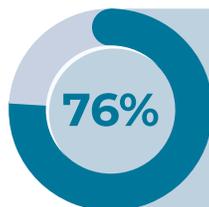


V. La inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial

A. Hallazgos generales

La mayoría de los países que respondieron la Sección V del cuestionario contestaron afirmativamente la primera pregunta de dicho apartado (13 de 17 países). En este sentido, **76% de los países que contestaron las preguntas de la Sección V han implementado alguna buena práctica en materia de inclusión e interseccionalidad de 2016 a la fecha.**

Imagen1. Desde 2016 a la fecha, ¿su institución ha implementado alguna buena práctica en materia de inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial, en términos de los conceptos clave previamente descritos?



76% de los países han implementado alguna buena práctica en materia de inclusión e interseccionalidad

En cuanto a las categorías sobre las que tratan dichas prácticas, de acuerdo con las respuestas de los países, la mayoría de ellas se relacionan con mujeres (12) y personas con discapacidad (11). Les siguen los lineamientos relacionados con personas LGBTI (8), pueblos y comunidades indígenas (6) y personas mayores (6).

Tabla 4. En caso de que su respuesta anterior sea afirmativa, favor de indicar cuál o cuáles de las categorías han sido materia de tales directrices.

País					
Bolivia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Brasil	Sí	Sí	Sí	No	---
Chile	Sí	No	No	No	No
Colombia	Sí	Sí	No	No	No
Costa Rica	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
España	Sí	Sí	No	No	Sí
México	Sí	Sí	Sí	No	No
Nicaragua	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Panamá	---	Sí	---	Sí	---
Paraguay	Sí	---	---	---	---
Perú	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
República Dominicana	Sí	Sí	Sí	---	---
Venezuela	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Total	12	11	8	6	6

En la Sección V del cuestionario se incorporó a su vez un conjunto de preguntas con el ánimo de conocer el impacto que tuvieron las acciones y prácticas por los países que contestaron dicho apartado. En términos generales, **se consultó a los países si la implementación de acciones afirmativas al interior de su institución había:** a) fomentado una conformación más inclusiva del órgano jurisdiccional, b) mejorado el ambiente laboral, c) impulsado la creación de instancias o estructuras para denunciar conductas discriminatorias y d) tenido un impacto en la formación de las personas juzgadoras.

Al respecto, **la mayoría de los países** que respondieron afirmativamente la pregunta 127 **indicaron estar totalmente de acuerdo (5 países) o de acuerdo (4 países) con que la implementación de algún tipo de acción afirmativa fomentó una conformación más inclusiva del órgano jurisdiccional, en relación con las posiciones de las personas juzgadoras** en el ámbito del acceso y la promoción en la carrera judicial, **y que mejoró el ambiente laboral**, generando condiciones para una mayor estabilidad en el empleo. Por su parte, el número de países que contestaron no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con ambos enunciados fue reducido (2 países).

Aunado a lo anterior, **la mayoría de los países coincidieron en que la implementación de algún tipo de acción afirmativa impulsó la creación de instancias o estructuras para denunciar conductas discriminatorias y, sobre todo, que tuvo un impacto en la formación de las personas juzgadoras**, si bien existe un acuerdo más firme en relación con la creación de instancias para la denuncia de conductas discriminatorias. Al respecto, cabe mencionar que, para efectos de llenado del cuestionario, se incluyó para los países la aclaración de que las conductas discriminatorias incluyen el hostigamiento y el acoso laboral y sexual. En cuanto a los dos enunciados, el número de países que indicaron no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, fue igualmente reducido (3 países en el primer caso y 2 en el segundo).

Tabla 5a. Fomentó una conformación más inclusiva del órgano jurisdiccional respecto de las posiciones de juzgadoras y juzgadores – acceso y promoción.

País	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Bolivia	-	X	-	-	-
Brasil	X	-	-	-	-
Chile	-	-	X	-	-
Colombia	-	X	-	-	-
Costa Rica	X	-	-	-	-
España	-	-	X	-	-
México	X	-	-	-	-
Nicaragua	X	-	-	-	-
Panamá	X	-	-	-	-
Paraguay	X	-	-	-	-
Perú	-	X	-	-	-
R. Dominicana	X	-	-	-	-
Venezuela	-	X	-	-	-
Total	7	4	2	0	0

Tabla 5b. Mejoró el ambiente laboral, derivado de políticas que incentivaron el trato digno entre las personas juzgadoras, el personal administrativo y auxilio jurisdiccional, con lo cual generó condiciones para una mayor estabilidad en el empleo.

País	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Bolivia	-	X	-	-	-
Brasil	X	-	-	-	-
Chile	-	-	X	-	-
Colombia	-	X	-	-	-
Costa Rica	X	-	-	-	-
España	-	-	X	-	-
México	X	-	-	-	-
Nicaragua	X	-	-	-	-
Panamá	X	-	-	-	-
Paraguay	X	-	-	-	-
Perú	-	X	-	-	-
R. Dominicana	X	-	-	-	-
Venezuela	-	X	-	-	-
Total	7	4	2	0	0

Tabla 5c. Impulsó la creación de instancias o estructuras para denunciar conductas discriminatorias en contra de las personas juzgadoras, así como del personal administrativo y auxilio jurisdiccional, por razones de género, de origen racial o étnico, de discapacidad, de edad, entre otras.

País	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Bolivia	-	X	-	-	-
Brasil	X	-	-	-	-
Chile	-	-	X	-	-
Colombia	-	-	X	-	-
Costa Rica	X	-	-	-	-
España	-	-	X	-	-

Tabla 5c. Impulsó la creación de instancias o estructuras para denunciar conductas discriminatorias en contra de las personas juzgadoras, así como del personal administrativo y auxilio jurisdiccional, por razones de género, de origen racial o étnico, de discapacidad, de edad, entre otras.

País	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
México	X	-	-	-	-
Nicaragua	X	-	-	-	-
Panamá	X	-	-	-	-
Paraguay	X	-	-	-	-
Perú	X	-	-	-	-
R. Dominicana	X	-	-	-	-
Venezuela	-	X	-	-	-
Total	8	2	3	0	0

Tabla 5d. Impactó en la formación de los juzgadores.

País	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Bolivia	-	X	-	-	-
Brasil	X	-	-	-	-
Chile	-	-	X	-	-
Colombia	-	X	-	-	-
Costa Rica	X	-	-	-	-
España	-	-	X	-	-
México	X	-	-	-	-
Nicaragua	X	-	-	-	-
Panamá	X	-	-	-	-
Paraguay	X	-	-	-	-
Perú	-	X	-	-	-
R. Dominicana	-	X	-	-	-
Venezuela	-	X	-	-	-
Total	6	5	2	0	0

En las secciones siguientes, se presentan las prácticas y tendencias identificadas a partir de la información que los países participantes compartieron por medio del cuestionario. Primero, se abordan aquellos temas y políticas que se observó tienen un carácter transversal, para después examinar otros ejemplos concretos de programas y acciones implementadas en la etapa de ingreso a la carrera judicial y durante su ejercicio.

B. Temas y políticas transversales

Antes de abordar las acciones y prácticas identificadas en distintas etapas de la carrera judicial, conviene destacar la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en los marcos normativos de los países que respondieron el cuestionario, ya sea a nivel constitucional, o bien, en leyes o reglamentos relativos a la carrera judicial o similares. Algunos lo han hecho con especial énfasis en grupos expuestos a condiciones de vulnerabilidad, refiriendo a principios como la paridad de género.

Cuadro 5. La paridad de género como eje rector de la carrera judicial.

De acuerdo con el artículo 100, párrafo séptimo, de la [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#): “La ley establecerá las bases para la formación y actualización de funcionarias y funcionarios, así como para el desarrollo de la carrera judicial, la cual se regirá por los principios de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo, independencia y paridad de género.”

El principio de paridad de género, por su parte, se encuentra definido en el artículo 7, fracc. VII, de la [Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación](#), publicada el 7 de junio de 2021. Con base en dicha disposición normativa, la paridad de género es la “generación de condiciones orientadas a consolidar, de manera progresiva y gradual, una composición igualitaria entre hombres y mujeres en las distintas etapas y procesos que comprende la Carrera Judicial.”

En el caso de **México**, por ejemplo, la paridad de género como principio rector de la carrera judicial se encuentra consagrada en el artículo 100 de la Constitución mexicana y en el artículo 7 de la Ley de Carrera Judicial. Adicionalmente, dicha ley establece en su artículo 8 que la perspectiva de género habrá de ser incorporada por el Poder Judicial “de forma transversal, progresiva y equitativa en el desarrollo de la Carrera Judicial, a fin de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio y goce de sus derechos humanos con un enfoque de igualdad sustantiva y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.”

Ahora bien, de las respuestas recibidas, se identificaron 13 poderes judiciales que cuentan con políticas o programas que no sólo inciden en la carrera judicial, sino que buscan generar un efecto transformador dentro y fuera de sus instituciones. Dichas acciones transversales representan esfuerzos positivos que abonan al cumplimiento de obligaciones internacionales, además de que reflejan que la judicatura es una institución consciente, receptiva y preocupada con el desmantelamiento de las barreras y los estereotipos que limitan el goce de los derechos humanos de todas las personas. En ese sentido, se observa la institucionalización de planes y/o políticas de igualdad y no discriminación como una de las principales líneas de acción.

i. Institucionalización de planes y/o políticas de igualdad y no discriminación.

De los 13 poderes judiciales de los cuales se indicaron acciones transversales, 8 de ellos reportaron contar con políticas que disponen de planes de trabajo integrales que incluso se focalizan en cuestiones sobre igualdad y no discriminación de grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad. Al respecto, destaca que todos los 8 poderes judiciales cuentan con una política relacionada con la igualdad de género. Las políticas compartidas por los poderes judiciales se organizan a través de principios rectores y ejes estratégicos que en conjunto buscan incidir en todo el quehacer judicial.

En general, se encuentran dirigidas tanto hacia el personal que labora en los poderes judiciales, como a las y los usuarios del sistema general y a la sociedad en general, y abarcan los siguientes puntos:

- » Creación de unidades especializadas que apoyen en la implementación de la política.
- » Organización de capacitaciones continuas o permanentes sobre temas de sensibilización y aplicación de estándares sobre igualdad y no discriminación.
- » Elaboración e implementación de manuales, protocolos y estudios especializados.
- » Implementación de campañas de socialización dentro y fuera del poder judicial sobre igualdad y no discriminación.
- » Celebración de convenios institucionales, con instancias nacionales e internacionales, para coadyuvar en la implementación de los derechos a la igualdad y no discriminación.
- » Establecimiento de observatorios y organización de concursos de sentencias.

Cuadro 6. Planes y/o políticas de igualdad y no discriminación.

El Órgano Judicial de la República Plurinacional de **Bolivia** puso en marcha en 2021 la [Política Institucional de Igualdad de Género](#). Al respecto, sobresale el desarrollo de indicadores para evaluar de la aplicación de la perspectiva de género por las y los servidores judiciales y la elaboración de estudios estadísticos especializados. De igual manera, destaca el establecimiento de un Comité de Género para proteger y defender los derechos de las y los trabajadores en casos de violencia o discriminación en razón de género.

El Poder Judicial de la República de **Chile**, por su parte, cuenta desde 2018 con una [Política de Igualdad de Género y No Discriminación](#), cuyos objetivos y ejes estratégicos contemplan la generación de recomendaciones periódicas para la mejora de las relaciones igualitarias en la institución, así como la recopilación de datos y formulación de estadísticas que permitan visibilizar el comportamiento del sistema judicial respecto de fenómenos como la violencia contra la mujer y la violencia y discriminación por orientación sexual e/o identidad de género.

El Poder Judicial de la República de **Costa Rica**, finalmente, destaca por tener cuatro políticas que atienden específicamente a diferentes grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad:

1. [Política de Igualdad de Género del Poder Judicial \(2005\)](#).
2. [Política de igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial \(2008\)](#). Por medio de la cual se adoptan ajustes razonables (de infraestructura, tecnológicos, entre otros) para que las personas con discapacidad puedan efectuar sus labores.
3. [Política Respetuosa de la Diversidad Sexual \(2011\)](#).
4. Política para el Acceso a la Justicia de los Pueblos Indígenas en el Poder Judicial (2021 - en proceso de construcción).

El Poder Judicial del **Perú** cuenta con un [Plan Estratégico Institucional 2021-2030](#). Entre sus objetivos estratégicos destaca el diseño de acciones orientadas a mejorar el acceso a la justicia de los grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad. Asimismo, como parte de sus estrategias se contemplan acciones para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar a través del Sistema Especializado de Justicia.

ii. Creación de órganos especializados (comités, unidades, direcciones o secretarías técnicas)

Como parte de las acciones implementadas por los poderes judiciales en favor de la inclusión e interseccionalidad, 11 países compartieron que sus instituciones cuentan con órganos internos que se encargan de implementar las políticas transversales antes mencionadas. Particularmente, la mayoría de ellos ha creado uno en materia de igualdad de género.

Cuadro 7. Creación de órganos especializados.

Desde 2001, el Poder Judicial de **Costa Rica** instituyó la Comisión de Género que, por medio de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia (2002 y 2011), ejecuta las directrices de la Comisión y las políticas de la Corte Suprema. Cuenta con Subcomisiones contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género y contra el Hostigamiento Sexual, así como con Comités de Género por circuito judicial. Asimismo, cuenta con un [repositorio de sentencias con PEG](#) y un [área de acompañamiento legal](#). Entre sus áreas de trabajo destaca también el acompañamiento al [Colectivo de Hombres por la Igualdad de Género](#) (2011), cuyo objetivo es sensibilizar e incorporar activamente a los hombres para la construcción de una sociedad más inclusiva y justa.

El Consejo General del Poder Judicial de **España**, por su parte, cuenta con una [Comisión de Igualdad](#) (2007) cuyo objetivo es asesorar al Pleno de dicho Consejo sobre la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como elaborar informes previos sobre impacto de género en los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la carrera judicial. El Poder Judicial de **España**, junto con el de **Costa Rica**, son los únicos que implementan una política institucional de lenguaje inclusivo, desde 2009 en el caso de España y desde 2012 en el de Costa Rica.

En **Venezuela**, se creó en 2010 la Comisión Nacional de Justicia de Género del Poder Judicial, la cual tiene como propósito garantizar la igualdad y no discriminación de la mujer, utilizando como herramientas fundamentales la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y tratados internacionales, como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, para ampliar y hacer efectivas las políticas públicas en la materia. Asimismo, en 2017, la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia aprobó la [Resolución N° 2017-0024](#) que promueve el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos y resoluciones emanadas de esta autoridad jurisdiccional para coadyuvar a la transformación y despatriarcalización de la sociedad en general y las instituciones en particular.

El Poder Judicial de **Perú**, finalmente, ha creado dos comisiones (adsritas a la Corte Suprema de Justicia) para monitorear, crear acciones y hojas de ruta a fin de lograr una justicia inclusiva. La primera es la [Comisión de Justicia Intercultural](#) (2017) y la otra es la [Comisión Permanente de Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad y Justicia en tu Comunidad](#) (2017). Ésta última tiene por objeto lograr un mejor desarrollo y cumplimiento de las funciones, estrategias y actividades para la ejecución de las 100 Reglas de Brasilia y de la Carta de los Derechos de las Personas.

La importancia de estos órganos especializados radica en que son identificados como los encargados de promover y proteger los derechos humanos dentro y fuera de la administración de justicia. Asimismo, muchos de

ellos cuentan con mecanismos de investigación y sanción de violencia y discriminación y son los encargados de poner en marcha y evaluar los planes y/o políticas de igualdad y no discriminación.

iii. *Elaboración e implementación de guías, manuales y protocolos para impartir justicia con diferentes enfoques.*

Otra de las estrategias que se identificaron a partir de las respuestas brindadas es la elaboración de documentos que buscan guiar el actuar jurisdiccional y, al mismo tiempo, socializar criterios que protegen los derechos humanos de las personas y grupos expuestos a condiciones de vulnerabilidad. En particular, se encontró que estas herramientas se han centrado en la mayoría de los casos en el acceso a la justicia de los siguientes grupos en condiciones de desigualdad estructural: mujeres, pueblos y comunidades indígenas y tribales y personas con discapacidad.

Cuadro 8. Guías, manuales y protocolos para impartir justicia con diferentes enfoques.

En 2016, el Poder Judicial de **Paraguay** publicó el [Protocolo de Actuación para una Justicia Intercultural](#), que fue actualizado recientemente en 2022. Se trata de una herramienta que responde al cumplimiento de las 100 Reglas de Brasilia y al reconocimiento de las formas de justicia indígena. Destaca la instauración de la figura de “perito cultural”, persona encargada de asesorar sobre las perspectivas culturales de cada pueblo o comunidad indígena. El protocolo está publicado en idioma español, guaraní e inglés. A su vez, ha implementado el [Protocolo de Buen Trato a Personas con Discapacidad](#) (2016) cuyo objetivo consiste en concientizar sobre la inclusión en favor de las personas con discapacidad en las diversas esferas de la sociedad.

En el Poder Judicial de **República Dominicana** se han generado herramientas para impartir justicia atendiendo a las desigualdades de la población. Una de ellas es el [Protocolo de Actuación para Entrevistas Forenses a Víctimas y Testigos en Condiciones de Vulnerabilidad](#) (2020), que busca facilitar la obtención de declaraciones y proteger a quienes las rindan en los procesos judiciales. Por otro lado, cuenta con una [Guía de Buenas Prácticas para el manejo de casos de violencia doméstica e intrafamiliar y de género](#) (2021) para orientar a juezas y jueces penales en las distintas etapas del proceso a fin de garantizar los derechos de mujeres víctimas de violencia.

A partir de 2013, el Poder Judicial de **México** ha generado, por medio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, [8 protocolos de actuación](#) para quienes imparten justicia al resolver casos que involucran a personas expuestas a condiciones de vulnerabilidad. Se trata de los protocolos para juzgar con [perspectiva de género](#), con [perspectiva de interculturalidad](#), con perspectiva de [orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales](#) y con perspectiva de [infancia y adolescencia](#), así como en casos de [tortura y malos tratos](#); que involucren [personas con discapacidad](#); que involucren [personas migrantes y sujetas de protección internacional](#), y en casos relacionados con [proyectos de infraestructura](#). Los protocolos son actualizados periódicamente e incluso impresos en formato Braille para consulta de todas las personas. Asimismo, ha publicado y socializado [16 manuales de actuación](#) en temas como género, desaparición forzada de personas, DESCA, personas adultas mayores y razonamiento probatorio, entre otros.

Para la aplicación de la justicia inclusiva e interseccional, el Poder Judicial del **Perú** ha aprobado 24 documentos normativos desde 2016 para la protección de la infancia y la adolescencia (9), los casos de adolescentes en conflicto con la ley penal (2), las personas mayores (2), las personas con discapacidad (4), los casos relacionados con el género (2) y la atención de otras condiciones de vulnerabilidad (5).

C. Buenas prácticas identificadas respecto del ingreso y el ejercicio de la carrera judicial

Muy pocos poderes judiciales han implementado el **sistema de cuotas o cupos** como acciones afirmativas en las etapas de selección e ingreso de la carrera judicial. No obstante, se reconocen que son buenas prácticas que impulsan la representación y diversi-

dad de sus integraciones. Al respecto, **Brasil, Costa Rica, España y México** destacan como los únicos que reportaron la implementación de cuotas o cupos en sus sistemas de selección e ingreso a la carrera judicial; particularmente, en los casos de personas racializadas, personas con discapacidad y mujeres. Incluso estas medidas han sido especificadas para el caso de ternas de candidatas o candidatos.

Cuadro 9. Cuotas en sistemas de selección e ingreso a la carrera judicial y otras acciones afirmativas: personas racializadas, personas con discapacidad y mujeres.

En **Brasil**, el Consejo Nacional de Justicia emitió la [Resolución N° 457 de 27 abril de 2022](#), la cual modifica la Resolución CNJ N° 203/2015, que establece la reserva del 20% de las vacantes ofertadas en concursos públicos para la provisión de cargos efectivos e ingreso al Poder Judicial para personas racializadas, y la Resolución N° 75/2009, que establece los concursos públicos para el ingreso a la carrera judicial en todas las ramas del Poder Judicial Nacional. La [Resolución N° 75/2009 de 12 de mayo de 2009](#) reserva a su vez un mínimo del 5% de las vacantes a personas con discapacidad y procura la implementación de ajustes razonables para la aplicación de los exámenes.

En **España**, la [Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial](#) establece en su artículo 301, inciso 8, una reserva de cuando menos 5% en la convocatoria de ingreso a la carrera judicial para personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%. Asimismo, procura la implementación de ajustes razonables en los procesos selectivos y, una vez superados, en los puestos de trabajo y el entorno laboral. En septiembre de 2021, por su parte, se publicó el [Plan de Igualdad de la Carrera Judicial](#), aprobado al interior de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y, de acuerdo con el cual, el órgano de gobierno del Poder Judicial español se acomete a procurar una composición equilibrada en todas las ternas (60% - 40%), siempre que haya personas candidatas suficientes.

En cuanto a la realización de pruebas escritas o los procesos de entrevistas para ingresar a la carrera judicial, finalmente, se observa una tendencia para implementar acciones afirmativas, de acuerdo con las necesidades de grupos en situación de vulnerabilidad específicos. En el caso de **Costa Rica**, por ejemplo, la Comisión de Accesibilidad tiene un área de acción interna y otra externa, conforme a la Política de Igualdad para las Personas con Discapacidad en el Poder Judicial, aprobada el 5 de mayo de 2008. El área de

acción interna, particularmente, se encuentra dirigida a funcionarias y funcionarios judiciales en función de tres objetivos: ingreso, nombramiento en propiedad y ascenso. Complementariamente, conforme a la [Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público](#), el Poder Judicial costarricense realiza diagnósticos sobre el tipo de puestos que se reservan para personas con discapacidad. Asimismo, destacan los casos de los poderes judiciales de **Chile, Colombia y España**, donde se

aplican acciones afirmativas en favor de candidatas y candidatos en los procedimientos de ingreso a la carrera judicial con el fin de contribuir a la superación de sesgos y brechas.

Cuadro 10. Acciones afirmativas y ajustes en el marco del ingreso y ascenso en la carrera judicial.

La [Política de Igualdad de Género y No Discriminación](#) del Poder Judicial de **Chile**, aprobada en 2018, prevé como primer eje estratégico la no discriminación por motivos de género e incorpora como parte de sus distintas dimensiones la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamientos y selección de cargos para acceder y/o ascender en el Poder Judicial. Entre sus líneas de acción se encuentra la siguiente: “propiciar la implementación de medidas especiales de carácter temporal o permanente, en los procedimientos de reclutamiento y selección, que permitan superar los sesgos y las brechas de género detectadas, que dificulten la movilidad y/o ascenso en la carrera judicial.”

En **Colombia**, se solicita a las personas interesadas [aclarar al momento de inscripción](#) si cuentan con alguna discapacidad y el grado de ésta, con el fin de proporcionarles todos los medios necesarios para la aplicación de pruebas de conocimiento y psicotécnicas. En México, la [Ley de Carrera Judicial](#) contempla en su artículo 62 la posibilidad de considerar de manera preferente a personas con discapacidad para la asignación de adscripciones.

El [Plan de Igualdad de la Carrera Judicial](#), publicado en 2020 en **España**, contempla la incorporación de la perspectiva de género en las materias obligatorias para el ingreso a la carrera judicial y, en cuanto a la promoción profesional, se considera el valor curricular de las labores de cuidado al momento de establecer los méritos para el acceso a ciertos cargos de nombramiento discrecional. De igual manera.

De igual manera, sobresale la política del Poder Judicial de la República de **Panamá**, cuya Escuela Judicial imparte cursos en lenguas indígenas para posibilitar el ingreso de personas de diferentes orígenes étnicos a distintos cargos en la carrera judicial. Finalmente, en **Venezuela**, el Poder Judicial instituyó, por medio de su Comisión Nacional de Género, un reglamento interno (2017) que la faculta para postular ante la Comisión Judicial a personas candidatas a juezas y jueces de tribunales especializados en violencia contra la mujer.

Con base en las respuestas recibidas, se observa también la tendencia de los poderes judiciales de generar políticas que instituyen acciones afirmativas para las

personas que acceden a la carrera judicial y se desempeñan en distintos órganos de la judicatura. Estas acciones mayoritariamente proponen dismantelar las barreras de desigualdad estructural que históricamente han impedido el goce progresivo de los derechos humanos, por ejemplo, de mujeres y personas con discapacidad. Por ejemplo, destacan las acciones implementadas por **España y México** que, con un especial énfasis en la inclusión y la conciliación de la vida familiar con la laboral, contemplan reducciones de carga de trabajo, flexibilización de horarios, instalación de espacios para la lactancia, la expedición de licencias de maternidad y de paternidad y el reconocimiento de labores de cuidado.

Cuadro 11. Conciliación de la vida familiar y laboral y reconocimiento de labores de cuidado.

En **España**, el [Plan de Igualdad de la Carrera Judicial](#) tiene entre sus objetivos la facilitación de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de quienes integran la carrera judicial, mediante la promoción de medidas que favorezcan la corresponsabilidad y el reparto igualitario de las tareas de cuidado, así como el uso de tecnologías de la información y la comunicación. En relación con el acceso a la carrera judicial, el Plan contempla a su vez la realización de adaptaciones en los exámenes de ingreso para las personas que tengan necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesionales, incluidas situaciones de embarazo, parto, etc...

En el caso de **México**, el Consejo de la Judicatura Federal aprobó en 2021, por primera vez en la historia del país, [licencias de paternidad](#) por tres meses para todos los servidores públicos del Consejo y de los órganos jurisdiccionales a nivel federal. Asimismo, el Consejo ha adoptado diversos acuerdos generales sobre [lactancia materna](#) e implementado el [programa "Lactancia Digna"](#), al considerar ejercicio de la lactancia en los espacios de trabajo como un derecho instrumental para que las mujeres accedan y disfruten del derecho a un empleo digno y, al mismo tiempo, se respete el derecho de sus hijos e hijas a la salud. La [Ley de Carrera Judicial](#), finalmente, contempla en su artículo 62 la posibilidad de considerar de manera preferente a jefas y jefes de familia que, adicionalmente a la función jurisdiccional, realicen labores de cuidados en el ámbito familiar, para la asignación de [adscripciones](#).

En **Costa Rica**, de conformidad con el [Código de Trabajo](#) y sus recientes reformas, el Poder Judicial otorga licencias remuneradas por temas de maternidad, paternidad y lactancia. Adicionalmente, conforme a las [circulares N° 176-2013 y N° 2016-2014](#) del Consejo Superior de la Corte Suprema, se otorgan licencias labores de cuidado de familiares con alguna enfermedad. Asimismo, se han habilitado salas de lactancia dentro de sus instalaciones y servicios de guardería. Las licencias de paternidad de dos días por semana se otorgan durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de la hija o hijo. Asimismo, se ha implementado el [teletrabajo](#) como modalidad flexible según lo posibilite el tipo de labores que se desempeñen.

Asimismo, resulta clara la tendencia de los poderes judiciales de crear políticas integrales para la prevención, sanción y erradicación del acoso, la violencia sexual y la discriminación en sus instituciones. Tales políticas incluyen, por ejemplo, acciones como la instalación de órganos internos, la recepción de denuncias, la investigación y sanción de determinadas conductas, la elaboración de guías y protocolos en la materia y el establecimiento de figuras de acompañamiento.

Aunado a lo anterior, la amplia mayoría de los países participantes en la respuesta al cuestionario reportaron la implementación de cursos y capacitaciones con-

tinuas a través de sus escuelas judiciales u otras instituciones con miras a sensibilizar a las personas juzgadoras y al personal del Poder Judicial respecto de cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación. Estas iniciativas se han puesto en marcha por medio de la actualización sobre jurisprudencia y estándares internacionales de protección a grupos en situación de vulnerabilidad y la aplicación de estos avances en el propio sistema de administración de justicia, tanto en la labor jurisdiccional, como en el funcionamiento interno de juzgados, cortes y tribunales. Países como Nicaragua y Perú se han preocupado por la implementación de estos criterios para mejorar el clima laboral.

Cuadro 12. Prevención, sanción y erradicación del acoso, la violencia sexual y la discriminación.

Conforme a la [Política Institucional de Igualdad de Género](#) del Órgano Judicial de **Bolivia**, la Unidad de Igualdad de Género está facultada para recibir denuncias de quienes hayan visto vulnerados sus derechos humanos al interior de la institución. En **Brasil**, la [Resolución N° 351 de 28 de octubre de 2020](#) que establece, en el ámbito del Poder Judicial, la Política para Prevenir y Combatir el Acoso Moral, el Acoso Sexual y la Discriminación, prevé la instalación en cada órgano jurisdiccional de Comisiones de Prevención y Combate al Acoso Moral y al Acoso Sexual.

En el caso de **Costa Rica**, la [Subcomisión contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género](#) y la [Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual](#) tienen la facultad de prevenir, investigar y sancionar actos de violencia y discriminación en contra de funcionarias y funcionarios y evidenciar que constituyen violaciones a derechos humanos. Las investigaciones y sanciones son ejecutadas por la Investigación Judicial como órgano disciplinario. Ambas Subcomisiones ejecutan acciones permanentes en capacitación al personal judicial, así como divulgación de campañas informativas de prevención e identificación de conductas sancionables. Todas las víctimas tienen acceso a representación legal y asesoría jurídica por parte de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, además cuentan con apoyo psicológico por parte del Servicio de Salud del Poder Judicial. Asimismo, el Poder Judicial costarricense cuenta con un [reglamento](#) para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, una guía para la atención de personas víctimas de estas conductas y una política institucional en la materia.

En **España**, se publicó el 17 de febrero de 2016 el [Protocolo de actuación](#) frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial. Adicionalmente, las comisiones encargadas de redactar el protocolo elaboraron una guía de aplicación y formularon unas recomendaciones relativas a la figura de “asesora confidencial”, quien acompaña a las víctimas en los procesos de denuncia.

En el caso de **México**, la [Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual](#) es la encargada de la implementación de estrategias para prevenir, proporcionar atención y proponer los mecanismos de sanción en los casos de acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género a las personas trabajadoras en el Consejo de la Judicatura Federal. El 20 de abril de 2023, por su parte, se publicó el [Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en el Mundo del Trabajo](#) del Consejo de la Judicatura Federal.

En **Paraguay**, finalmente, la Corte Supreme de Justicia resolvió aprobar el Mecanismo de Actuación para Casos de Violencia Laboral en el Poder Judicial, mediante la [Acordada N° 1669 de 5 de octubre de 2022](#). El instrumento en cuestión tiene por objeto establecer una guía de acción práctica para atender, proteger, prevenir y sancionar los casos de violencia laboral y considera como tal el acoso laboral, el mobbing y el acoso sexual.

VI.

Conclusiones



VI. Conclusiones

- » Los principios de igualdad y no discriminación se han convertido en ejes rectores para las políticas relativas a la carrera judicial que han sido implementadas por la mayoría de los poderes judiciales de Iberoamérica.
- » Las herramientas que ofrece el enfoque de derechos humanos permiten generar respuestas institucionales que buscan derribar las barreras a las que se enfrentan los grupos expuestos a condiciones de vulnerabilidad para que formar parte de la judicatura.
- » El uso de las perspectivas de género, interseccional e intercultural reviste una especial importancia al momento de diseñar acciones claras y eficaces para concretar el mandato de igualdad material en los distintos ámbitos de la vida, en general, y en todas las etapas de la carrera judicial, en particular.
- » La representación es de suma importancia en la judicatura, ya que contribuye a asegurar que las cortes, tribunales y juzgados sean conscientes de las diferentes realidades y contextos a los que se enfrentan las personas que pertenecen a grupos en situación de vulnerabilidad, como las mujeres, las personas con discapacidad, los pueblos y comunidades indígenas, las personas LGBTI+ y las personas mayores, entre otros.
- » El ingreso de personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados también envía un mensaje a la sociedad en su conjunto sobre la apertura y accesibilidad de la judicatura como una institución plural y comprometida con el acceso a la justicia de todas las personas.
- » La integralidad del acceso a la justicia apegada a una perspectiva amplia de derechos humanos implica una dualidad: por una parte, el respeto y la garantía de los derechos humanos de todas las personas y, por otra, el establecimiento de sistemas de impartición de justicia cuyos órganos jurisdiccionales se estructuren y operen conforme a los principios de igualdad y no discriminación.
- » En el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, los Principios Básicos sobre la Independencia de la Judicatura y los Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial son una hoja de ruta que puede guiar la construcción de judicaturas que incorporen la perspectiva de derechos humanos con miras a la inclusión de todas las personas en su organización. En este sentido, se estima positivo que las normas que regulen a la carrera judicial en cada Estado se adecúen a los enfoques diferenciados como una manera de armonizar con los estándares y obligaciones internacionales.
- » La aplicación de buenas prácticas basadas en principios y estándares convencionales permite que la carrera judicial sea un sistema que inspire confianza, transparencia, apertura y diversidad en el que se procura el debido respeto y garantía de los derechos humanos, con especial atención a los grupos históricamente desventajados.
- » La apertura en las integraciones de los poderes judiciales refuerza su legitimidad, por lo que las acciones afirmativas que se implementen en la judicatura respecto de la carrera judicial simbolizan el ejercicio del derecho a la igualdad y la no discriminación. En este sentido, es deseable que en todas las etapas de la carrera judicial se incorpore la inclusión y la interseccionalidad como ejes que desarrollen las perspectivas de derechos humanos, género e interculturalidad, entre otras.
- » En el caso de las mujeres, la aplicación de acciones afirmativas o medidas de carácter temporal en las etapas de la carrera judicial permiten: 1) asegurar su participación activa en puestos de toma de decisiones que históricamente les han sido negados y 2) mejorar las

condiciones de trabajo al generar ambientes libres de violencia de género y que buscan compatibilizar la vida familiar con la profesional. De igual manera, 3) abonan a romper el techo de cristal al que tradicionalmente se han expuesto y 4) son ejemplos positivos para todas las jóvenes abogadas que busquen ingresar y progresar en la carrera judicial.

- » Los principales esfuerzos de los poderes judiciales de la región han versado en generar acciones afirmativas dirigidas a la participación e inclusión de las mujeres en la judicatura. Por ello, la inclusión de asignaturas obligatorias sobre igualdad y no discriminación y violencia de género en las pruebas de ingreso a la carrera judicial abonan a la construcción de un paradigma integral con miras a la erradicación de los roles, estereotipos y barreras existentes en la judicatura. Asimismo, el otorgamiento de licencias de maternidad y paternidad, la flexibilización de la jornada de trabajo y otros incentivos contribuyen de manera positiva a la conciliación de la vida familiar y laboral ante la necesidad de adoptar acciones hacia labores de cuidado igualitarias.
- » La implementación del principio de diseño universal en la carrera judicial permite nivelar las condiciones de desigualdad para que las personas con discapacidad puedan acceder a distintos cargos al interior de la estructura jurisdiccional. La aplicación de ajustes razonables en las etapas de ingreso, los cupos exclusivos (en los países que decidan aplicar esta modalidad) y las modificaciones de accesibilidad física y otros apoyos constituyen un primer paso para dismantelar las barreras que obstaculizan la participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en la sociedad.
- » La perspectiva intercultural en sociedades tan diversas como las iberoamericanas permite visibilizar y alcanzar la inclusión social de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas quienes difícilmente se ven representadas en órganos estatales. Las acciones afirmativas que garantizan cupos a personas racializadas en la carrera judicial y la creación de unidades o comisiones en las estructuras judiciales para una justicia intercultural son algunas buenas prácticas que permiten avanzar hacia una justicia inclusiva.
- » Como parte de las etapas de la carrera judicial, el retiro de las y los magistrados, jueces o ministros suele ser subsumido a los parámetros de la seguridad social (pensiones, jubilaciones, etc.). No obstante, se estima pertinente considerar que las personas mayores son un grupo expuesto a condiciones de vulnerabilidad a quien se le suele excluir de la participación en asuntos de interés público, como la judicatura. En este sentido, se considera deseable se sumen esfuerzos para poner en marcha acciones que promuevan la autonomía e independencia de las personas mayores a lo largo de la carrera judicial.
- » Más allá del acceso a incentivos económicos en materia de pensiones y jubilaciones, en la región iberoamericana aún falta abordar la etapa de retiro de la carrera judicial desde las perspectivas de inclusión social e interseccionalidad.
- » Resulta positivo observar que muchos poderes judiciales emprenden programas y/o políticas transversales para generar efectos transformadores desde los derechos humanos que trascienden al Poder Judicial. La creación de unidades, comisiones, direcciones y otros órganos que implementan planes institucionales desde el enfoque de derechos humanos contribuye, no sólo a crear entornos y mecanismos que evalúen y vigilen el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos al interior del poder judicial, sino que abonan también a generar una cultura de los derechos humanos para todas las personas.

VII.

Anexo. Herramienta de recolección de información



VII. Anexo. Herramienta de recolección de información

SECCIÓN 5. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE INCLUSIÓN E INTERSECCIONALIDAD EN LA CARRERA JUDICIAL

Sobre la Guía

La Guía se enmarca en los productos que el Grupo 1 “Selección de jueces y juezas y permanencia en la carrera judicial” integrado por Chile, España y México tienen previstos realizar a lo largo de la XXI edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana. Esta herramienta busca sistematizar propuestas de buenas prácticas y acciones afirmativas impulsadas al interior de los órganos jurisdiccionales para atender ciertos actos de exclusión que limitan el acceso y permanencia en la carrera judicial a grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad, discriminación histórica y estructural.

Se trata de un insumo que con la compilación de buenas prácticas y acciones afirmativas que fortalezcan el acceso a la carrera judicial basado en el principio de igualdad. De esta manera, los Poderes Judiciales podrán replicar y generar acciones para favorecer el acceso a cargos o posiciones dentro de la estructura de los órganos de la rama judicial a las siguientes personas: mujeres, personas mayores, personas pertenecientes a pueblos indígenas y tribales, personas de la comunidad LGBTI, personas con discapacidad, entre otras.

Conceptos clave

Carrera judicial: “...un sistema institucional encargado de regular los procesos de ingreso, formación, promoción, evaluación del desempeño, permanencia y separación de las personas servidoras públicas de carácter jurisdiccional del Poder Judicial ... basado en el mérito y la igualdad real de oportunidades...”¹ Para efectos de la presente herramienta de recolección sólo se tomará en consideración la posición de juzgadora o juzgador, esto es, la persona facultada para ejercer la función jurisdiccional con independencia del nivel jerárquico que tenga dentro la estructura de la institución de que se trate y de la denominación que se asigne dentro de la Rama Judicial de cada país: juez o jueza, magistrado o magistrada, ministro o ministra.

Acciones afirmativas: Conductas y acciones para mejorar las condiciones históricas de desigualdad de ciertos grupos que enfrentan condiciones de desigualdad. Conllevan La obligación estatal es de carácter positivo².

Buena práctica: “...las ‘buenas prácticas’ deben ser vistas siempre como directrices generales que pueden variar en función del ámbito a que se circunscribe una acción y, segundo, que las ‘buenas prácticas’ no refieren de forma estricta y literal acciones consideradas perfectas, sino acciones que, cumpliendo con un conjunto de requisitos, constituyen experiencias valiosas para orientar el presente y el futuro en un ámbito determinado...”³

Interseccionalidad: “...La interseccionalidad es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad. Bajo la óptica de la interseccionalidad... cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna

¹ Artículo 4 de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación que define la Carrera Judicial en México. Se puede consultar en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCJPJF.pdf>

² ONU, Comité CEDAW, Recomendación General 25, Referente a medidas especiales de carácter temporal, U.N. Doc./CEDAW/C/2004/I/WP.1/Rev.1, 18 de agosto de 2004. Se puede consultar en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fGEC%2f3733&Lang=en

³ CPGyAJ, Diagnóstico del Estado de la Acción del Trabajo que ha realizado la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, EurosociAL+, 2020, p. 10.

discapacidad o vivir en una situación de pobreza; y todas las posibilidades de desigualdad antes mencionadas, pueden coexistir en una sola persona, lo que le pone en un mayor riesgo de vulnerabilidad...”⁴

Inclusión social: “... La inclusión social es un concepto estrechamente ligado a la equidad. El Banco Mundial (2014) define la inclusión social como el ‘proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos’.” Por su parte, la CEPAL define a la inclusión social como el “proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad...”⁵

PREGUNTAS

127. Desde el 2016 a la fecha, ¿su institución ha implementado alguna buena práctica en materia de inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial, en términos de los conceptos clave previamente descritos?

Sí No

Indicar detalle:

128. En caso de que su respuesta anterior sea afirmativa, favor de indicar cuál o cuáles de las categorías han sido materia de tales directrices:

Mujeres Sí No

Especifique acciones:

Personas mayores Sí No

Especifique acciones:

Personas pertenecientes a pueblos indígenas y tribales Sí No

Especifique acciones:

Personas LGBTI Sí No

Especifique acciones:

⁴ INMUJERES, Glosario para la igualdad, INMUJERES-SEGOB, se puede consultar en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>

⁵ Muñoz-Pogossian Beatriz y Barrantes Alexandra (editoras), Equidad e inclusión social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas, Departamento de Inclusión Social, Secretaría de acceso a derechos y equidad, OAS, 2016, p. 17, se puede consultar en http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf

Personas con discapacidad

 Sí No

Especifique acciones:

 Otras, indique

(Favor de marcar con una X una o varias opciones donde se ubique la buena o buenas prácticas implementadas para fortalecer la carrera judicial de su institución.)

129. En caso de que su respuesta a la pregunta 127 hubiera sido afirmativa, favor de adjuntar el instrumento que documente la acción o política mediante la cual se implementó la buena práctica en materia de inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial. O bien, favor de indicar el hipervínculo donde se pueda consultar el documento respectivo.

Archivo adjunto o hipervínculo de consulta

130 Describa el nombre de la acción afirmativa o buena práctica para fortalecer la carrera judicial de su institución.

Nombre del Programa o Acción	Fecha de Implementación	Descripción	Vínculo de Consulta

131. ¿Cuál ha sido el impacto de haber implementado algún tipo acción afirmativa dentro de su institución? (ACLARACIÓN: En esta pregunta, la acción afirmativa podría estar vinculada directamente a la carrera judicial u otro aspecto dentro de la estructura o ejercicio de la función jurisdiccional).

a. Fomentó una conformación más inclusiva del Órgano Jurisdiccional respecto de las posiciones de juzgadoras y juzgadores -acceso y promoción-. (ACLARACIÓN: Se impulsaron políticas para permitir que aquellas personas históricamente discriminadas -mujeres, personas mayores, personas con discapacidad, personas pertenecientes a pueblos indígenas y tribales, personas LGBTI, entre otras, accedan a los cargos de jueces y juezas o se les promueva a posiciones de mayor jerarquía).

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

- b.** Mejoró el ambiente laboral, derivado de políticas que incentivaron el trato digno entre las personas juzgadoras, el personal administrativo y auxilio jurisdiccional, con lo cual generó condiciones para una mayor estabilidad del empleo. (ACLARACIÓN: La acción afirmativa de que se trate buscó generar un ambiente de respeto y digno sobre todo para aquellas personas laborando dentro del Órgano Jurisdiccional y que pertenezca a un grupo históricamente excluido como lo son mujeres, personas mayores, personas con discapacidad, personas pertenecientes a pueblos indígenas y tribales o personas LGBTI).
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- c.** Impulsó la creación de instancias o estructuras para denunciar de conductas discriminatorias en contra de las personas juzgadoras, así como del personal administrativo y auxilio jurisdiccional, por razones de género, de origen racial o étnico, de discapacidad, de edad, entre otras. (ACLARACIÓN: Las conductas discriminatorias incluyen el hostigamiento y acoso laboral y sexual).
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- d.** Impactó en la formación de los juzgadores (ACLARACIÓN: se incluyó en la curricula de los cursos de capacitación temas vinculados al juzgamiento personas en condiciones de vulnerabilidad).
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- e.** Otro (Favor de especificar)
-
- f.** Ninguno

VIII.

Bibliografía



VIII. Bibliografía

Tratados internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada el 10 de diciembre de 1948.

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, adoptado en Roma el 4 de noviembre de 1950, modificado por los Protocolos No. 11, 14 y 15 y completado por el Protocolo Adicional y los Protocolos No. 4, 6, 7, 12, 13 y 16.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, celebrada en San José, Costa Rica, del 7 al 22 de noviembre de 1969.

Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, aprobada el 20 de octubre de 2005.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la resolución A/RES/61/106.

Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, adoptada en La Antigua, Guatemala, el 5 de junio de 2013.

Jurisprudencia internacional y opiniones consultivas

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). *Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C No. 239.

_____ *Caso Artavia Murillo y otros ("Fecundación in vitro") Vs. Costa Rica*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012. Serie C No. 257.

_____ *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.

_____ *Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C No. 298.

_____ *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)*. Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32 v).

_____ *Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407.

Recomendaciones generales y observaciones finales

Comité CEDAW, *Recomendación general N° 25. Párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - Medidas especiales de carácter temporal*, U.N. Doc./CEDAW/C/2004/I/WP.1/Rev.1, 18 de agosto de 2004.

_____ *Recomendación General N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2016.

_____ *Recomendación General N° 23. Vida política y pública*, A/52/38, 1997.

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), *Observaciones finales sobre informes periódicos 18° a 21° combinados de México*, CERD/C/MEX/CO/18-21, 29 de agosto de 2019.

Resoluciones e informes

Asamblea General de las Naciones Unidas, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, resolución 70/1 aprobada por la Asamblea general el 25 de septiembre de 2015, A/RES/70/1, 21 de octubre de 2015. Disponible en: <https://bit.ly/3L7AFRh> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

_____ *Las políticas inclusivas de las personas con discapacidad*, Informe de la Relatora Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre los derechos de las personas con discapacidad, Catalina Devandas-Aguilar, A/71/314, 9 de agosto de 2016. Disponible en: <https://bit.ly/3OhJT0G> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

_____ *Día internacional de las Juezas*, A/RES/75/274, 29 de abril de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3o5EEpW> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

_____ *Derechos humanos de mujeres de edad: la intersección entre el envejecimiento y el género*, Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, Claudia Mahler, A/76/157, 16 de julio de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/42XGFn6> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

_____ *Discriminación por razón de edad*, Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, Claudia Mahler, A/HRC/48/53, 4 de agosto de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/431Gp6B> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

_____ *Participación de la mujer en la administración de la justicia*, Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Diego García-Sayán, A/76/142, 25 de julio de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3BswBqk> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*, OEA/Ser.LN/II. Doc.62, 5 de diciembre de 2011. Disponible en: <https://bit.ly/3o3x5QI> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

- _____ *Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas*, OEA/Ser.L/V/II. Doc.44/17, 17 de abril de 2017. Disponible en: <https://bit.ly/42CEWUA> (última consulta: 12 de mayo de 2023).
- _____ *Informe sobre pobreza y derechos humanos*, OEA/Ser.L/V/II.164, 7 de septiembre 2017. Disponible en: <https://bit.ly/42un4Ln> (última consulta: 12 de mayo de 2023).
- _____ *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos*, OEA/Ser.L/V/II. Doc.191/18, 15 septiembre 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3MuP4Zy> (última consulta: 12 de mayo de 2023).
- _____ *Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*, OEA/Ser.L/V/II.170 Doc. 31, 12 de febrero de 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3pADOIC> (última consulta: 12 de mayo de 2023).
- _____ *Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe*, OEA/Ser.L/V/II. Doc.233/19, 14 de noviembre de 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3pE82nW> (última consulta: 15 de mayo de 2023).
- Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (Consejo de DH), *Los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, A/HRC/44/51, 16 de abril del 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3MszAFH> (última consulta: 15 de mayo de 2023).
- _____ La independencia e imparcialidad del poder judicial, los jurados y los asesores y la independencia de los abogados, resolución 44/9 aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 16 de julio de 2020, A/HRC/RES/44/9, 23 de julio de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3BuqPEA> (última consulta: 15 de mayo de 2023).
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), *Fortalecimiento de los principios básicos de la conducta judicial*, Resolución 2006/23, E/2006/INF/2/Add.1, 27 de julio de 2006. Disponible en: <https://bit.ly/3MvdMt0> (última consulta: 15 de mayo de 2023).
- _____ *Principios de Bangalore sobre la conducta judicial*, 27 de julio de 2006.
- _____ *El concepto y la práctica de la acción afirmativa*, Informe final presentado por el Sr. Marc Bossuyt, Relator Especial, de conformidad con la resolución 1998/5 de la Subcomisión, E/CN.4/Sub.2/2002/21, 17 de junio de 2002.
- Organización de las Naciones Unidas, *Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura*, adoptados por el Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Milán del 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985, y confirmados por la Asamblea General en sus resoluciones 40/32 de 29 de noviembre de 1985 y 40/146 de 13 de diciembre de 1985. Disponible en: <https://bit.ly/3Om5pBv> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

Libros, artículos y capítulos de libros

- Carrancio Baños, Coral, "El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad", *Revista Española de Sociología (RES)*, N°. 27 (3), 2018.

González Le Saux, Marianne y Parra Vera, Óscar “Concepciones y cláusulas de igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana. A propósito del Caso Apitz”, *Revista IIDH*, núm. 47, Costa Rica, 2008.

Saba, Roberto, “(Des)igualdad estructural”, en Alegre, Marcelo y Gargarella, Roberto (coords.), *El Derecho a la Igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007.

Palacios, Agustina, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cermi, Cinca, España, 2008.

Recursos en línea

Baratashvili, Natalia, *Advancing Inclusive Decision-Making for Sustainable Development: Representation in the Judiciary through SDG 16.7.1C, SDG 16 Policy Brief*, UNDP Oslo Governance Center, junio de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/41DeY1N> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHDF), *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*, Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos Fase de Actualización Permanente, México, 2011. Disponible en: <https://bit.ly/42TyPef> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

Comisión Internacional de Juristas, *Medidas de acción afirmativa*, 2004. Disponible en: <https://bit.ly/3O5b9PL> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos (IPPDH), *Ganar Derechos: Lineamientos para la formulación de políticas públicas basadas en derechos*, MERCOSUR, Paraguay, septiembre de 2014. Disponible en: <https://bit.ly/3Mn6QOu>.

Muñoz-Pogossian, Betildey Barrantes, Alexandra (eds.), *Equidad e inclusión social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*, Departamento de Inclusión Social, Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad, OEA, 2016. Disponible en: <https://bit.ly/2yWfCPV> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

Núcleo de Estudios Interdisciplinarios en torno a la Desigualdad y Derechos Humanos de la Universidad Austral de Chile, *La participación de las mujeres en los sistemas de justicia en América Latina*, DPLF, Konrad Adenauer Stiftung et al., diciembre 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3W4VbHi> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

Organización de las Naciones Unidas, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing*, 1995. Disponible en: <https://bit.ly/2Imhq7M> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

_____ *Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas*, s.f. Disponible en: <https://bit.ly/2vbxp3H> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

_____ *Día Internacional de las Juezas 10 de marzo*, 2022. Disponible en: <https://bit.ly/454iHlw> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

Organización de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), *Comentario relativo a los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial*, Nueva York, 2013. Disponible en: <https://bit.ly/3ObITeh> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

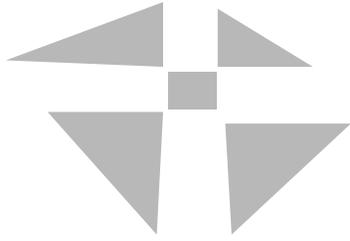
_____ *Los Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial*, Viena, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/44UpyEo> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

ONU Mujeres, *Redistribuir el trabajo no remunerado*, s.f. Disponible en: <https://bit.ly/3W2t0Jf>.

Red Mundial de Integridad Judicial, *Cuestiones de Integridad Judicial Relacionadas con el Género*. Resumen Ejecutivo, UNODC, Viena, Austria, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/42RnEm0> (última consulta: 15 de mayo de 2023).

Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, *Principios de Igualdad y No Discriminación. Una perspectiva de Derecho Comparado: Consejo de Europa*, octubre de 2022, p.19. Disponible en: <https://bit.ly/44TQdB8> (última consulta: 12 de mayo de 2023).

World Economic Forum (WEF), *Global Gender Gap Report 2021: Insight Report*, Ginebra, marzo de 2021. Disponible en: <https://cutt.ly/WHTvb6J> (última consulta: 15 de mayo de 2023).



**CUMBRE JUDICIAL
IBEROAMERICANA**

