



CUMBRE JUDICIAL  
IBEROAMERICANA

# REPORTE SOBRE PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

COMISIÓN PERMANENTE DE GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA

Octubre de 2019

Octubre de 2019



# CONTENIDO

1. Introducción sobre la incorporación del derecho de igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo en los Poderes Judiciales miembros de la Cumbre.....	3
2. Medidas adoptadas por los Poderes Judiciales para atender las necesidades sobre la igualdad de género. ....	5
a. Conformación de la institución de acuerdo al género. ....	5
Presidencias de los máximos tribunales de los Poderes Judiciales en Iberoamérica en diciembre de 2018 por sexo .....	6
Vicepresidencias.....	7
Presidencias de Sala del Tribunal Superior .....	8
Ministras y ministros .....	9
Consejeros y consejeras .....	10
Magistraturas.....	11
Judicatura .....	12
Secretarías Judiciales; Letrados y Letras: Secretarías de Estudio y Cuenta.....	14
Personal administrativo y de apoyo.....	15
Cargos gerenciales administrativos .....	16
Mandos medios administrativos.....	17
Personal Técnico Administrativo .....	18
b. Políticas institucionales para promover la igualdad de género.....	19
Estudios sobre temas de género realizados en los Poderes Judiciales.....	20
Unidades u oficinas especializadas en temas de género .....	33
c. Nombramiento, movilidad, promoción y ascenso .....	49
Carrera judicial.....	49
Medidas especiales de carácter temporal.....	50
Barreras en materia de igualdad de género en la designación de cargos judiciales.....	56

d. Capacitación sobre igualdad de género.....	62
Manuales de capacitación sobre perspectiva de género.....	62
Instituciones que capacitan al funcionariado.....	64
e. Compatibilidad de la vida profesional y personal.....	96
Aspectos normativos que regulan licencias y permisos.....	97
Licencias o permisos para empleados y empleadas.....	101
Horario flexible para madres lactantes.....	109
Flexibilidad para madres y padres de infantes.....	110
Permisos para ausentarse a fin de participar en actividades escolares.....	111
Espacios en las instituciones: lactarios y estancias infantiles.....	112
3. Apoyo y atención a las quejas y/o denuncias sobre violencia, acoso por razón de género y acoso sexual. .....	114
Normativa sobre casos de violencia de género.....	114
Normativa sobre casos de acoso sexual.....	121
Órganos que reciben denuncias y órganos que investigan / sancionan.....	125
Medidas preventivas aplicadas por los órganos encargados.....	132
Sanciones.....	134
Quejas y sanciones por violencia de género y por acoso sexual.....	138
4. Métodos de análisis para identificar sentencias con perspectiva de género.....	140
Guías y documentos para juzgar con perspectiva de género.....	140
Elaboración de indicadores de género y acceso a bases de datos.....	143
5. Buenas prácticas de los Poderes Judiciales de Iberoamérica para impulsar institucionalmente el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo.....	148

## PRESENTACIÓN

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

Para ello, estableció como una de sus líneas estratégicas el monitoreo y seguimiento a los productos, así como dar continuidad a los proyectos, documentos y herramientas desarrollados en pasadas Ediciones, ya sea para su difusión y/o implementación entre los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Como parte de esta línea, se encuentra el proponer herramientas de utilidad para los Poderes Judiciales de la Cumbre, con la finalidad de impulsar políticas que promuevan la igualdad de género, tanto en el ámbito jurisdiccional como administrativo. Concretamente el Proyecto 3 que consistió en la aplicación de un cuestionario para conocer la incorporación del derecho de igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo en los Poderes Judiciales miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Es importante tomar en cuenta que dicho Cuestionario se elaboró con base en la encuesta que se aplica a los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: "OECD 2017 Survey on Gender Sensitive Practices in the Judiciary", del cual España, Chile y México forman parte.

La información obtenida del Cuestionario ha permitido conocer los rasgos generales de la integración de la institución, la normativa y las políticas con perspectiva de género, así como los mecanismos y acciones implementadas para fortalecer la cultura de la igualdad de género.

Los resultados se obtuvieron a través de una plataforma electrónica que administró la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México. Dicha herramienta fue enviada a las 22 Cortes y Tribunales Supremos, así como a los 15 Consejos de la Judicatura o Magistratura que integran la Cumbre Judicial

Iberoamericana. En este orden, cabe señalar que la información obtenida de la herramienta citada refleja datos que corresponden al 31 de diciembre de 2018<sup>1</sup>.

Este documento tiene 5 apartados que sistematizan la información de manera descriptiva: Introducción; Medidas adoptadas por los Poderes Judiciales para atender las necesidades sobre la igualdad de género; Apoyo y atención a las quejas y/o denuncias sobre violencia, acoso por razón de género y acoso sexual; Métodos de análisis para identificar sentencias con perspectiva de género y finaliza con un resumen sobre las buenas prácticas y desafíos de los Poderes Judiciales de Iberoamérica en la materia.

Este trabajo será parte de los insumos para planificar el trabajo de la Comisión en una segunda fase, tomando en cuenta los hallazgos que se describen en los respectivos apartados. Asimismo los resultados obtenidos serán compartidos con los miembros de la Cumbre Judicial durante la XX Asamblea Plenaria de Presidentas y Presidentes, a celebrarse en la Ciudad de Panamá en el año 2020.

---

<sup>1</sup> Es importante mencionar que los datos recabados del apartado VIII. Estadísticas sobre femicidios/feminicidios, se analiza en el Proyecto 5 “Implementar y publicar el Registro Iberoamericano de femicidios/feminicidios” el cual será presentado por Argentina en un documento dedicado exclusivamente a ello.

# 1. Introducción sobre la incorporación del derecho de igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo en los Poderes Judiciales miembros de la Cumbre

La incorporación del derecho de igualdad y el principio de no discriminación por motivos de sexo en los Poderes Judiciales miembros de la Cumbre toma como referencia los estándares internacionales más altos en la materia, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que, a propósito, señala en su preámbulo:

"[...] Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad, [...]”<sup>2</sup>.

Esta evocación del principio de no discriminación es la que permea en la labor de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, asimismo, orienta sus acciones, como en el caso del Cuestionario sobre prácticas con Perspectiva de Género en el Poder Judicial, para identificar los elementos que puedan ser parte de la brecha de género<sup>3</sup>, en una interpretación más amplia al factor económico, desde la participación en la vida política y pública de las mujeres<sup>4</sup>, así como los avances y buenas prácticas en materia de introducir la perspectiva de género en los Poderes Judiciales integrantes de la Cumbre.

El marco conceptual del presente reporte toma como referencia dos preceptos que son pilares en materia de igualdad, uno de ellos tiene que ver con el concepto de discriminación contra la mujer,

---

<sup>2</sup> Preámbulo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se puede consultar en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

<sup>3</sup> El glosario de Igualdad de Género del Centro de Capacitación de ONU Mujeres define la brecha de género como “[...] El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político. [...]”, véase en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>

<sup>4</sup> La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer hace referencia en su artículo 7, inciso b) a “[...] Artículo 7. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

...

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; [...]”.

que ha sido uno de los aportes trascendentales de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que lo define como:

“[...] Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión *discriminación contra la mujer* denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. [...]”<sup>5</sup>.

**“[...] El término ‘género’ se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer [...]”.**

**Recomendación General No. 28 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.**

El segundo precepto tiene que ver con el derecho a la igualdad, como se expresa en el artículo 3 de la Convención arriba citada, el cual establece que:

“[...] Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. [...]”<sup>6</sup>.

También es importante considerar lo que la Recomendación de 2015 del Consejo sobre Igualdad de Género en la Vida Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)<sup>7</sup> ha mencionado respecto del tema y cuyos principales elementos son:

- a)** La diversidad de género en la toma de decisiones en el ámbito público como un factor que contribuye al crecimiento incluyente;
- b)** La necesidad de un cambio cultural profundo para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el liderazgo público;

<sup>5</sup> Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se puede consultar en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

<sup>6</sup> Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se puede consultar en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

<sup>7</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life, 2016. Consultado el 1 de julio de 2019 en: <https://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>.

- c) La importancia de contar con un enfoque que englobe a todo el gobierno, “sustentado en instituciones efectivas y una sólida rendición de cuentas”, para asegurar la sostenibilidad de los esfuerzos en la materia, y
- d) La necesidad de que las estrategias de transversalización de género se lleven a cabo en todos los niveles de gobierno y áreas de política pública pertinentes para generar un “contexto de responsabilidad compartida entre todas las instituciones públicas”.

Tomando en cuenta lo anterior, se presentan los resultados y un análisis de la lectura que se puede hacer de ellos con base en los estándares internacionales en la materia.

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

A partir de esta sección se muestra un escenario general sobre las medidas que han tomado los diferentes Poderes Judiciales en Iberoamérica para integrar la perspectiva de género al interior de las instituciones, así como las acciones para ir reduciendo las disparidades y brechas que existen en los temas que a continuación se describen:

### **a. Conformación de la institución de acuerdo al género.**

Uno de los indicadores en materia de perspectiva de género tiene que ver con la participación de las mujeres en la vida pública y política. Así, la Recomendación General N° 23 sobre la vida política y pública<sup>8</sup> de la CEDAW, en su punto 30, hace referencia al derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas (párrafo b) del artículo 7), haciendo hincapié de los retos por parte de los Estados Miembros para incluir a las mujeres en altos cargos como la judicatura y sistemas judiciales, entre otros.

---

<sup>8</sup> La Recomendación General 23 en su punto 30 hace referencia a que “[...] El examen de los informes de los Estados Partes pone de manifiesto que la mujer está excluida del desempeño de altos cargos en el gobierno, la administración pública, *la judicatura y los sistemas judiciales*. Pocas veces se nombra a mujeres para desempeñar estos cargos superiores o de influencia y, en tanto que su número tal vez aumente en algunos países a nivel inferior y en cargos que suelen guardar relación con el hogar y la familia, constituyen una reducida minoría en los cargos que entrañan la adopción de decisiones relacionadas con la política o el desarrollo económicos, los asuntos políticos, la defensa, las misiones de mantenimiento de la paz, la solución de conflictos y la interpretación y determinación de normas constitucionales. [...]”. Véase en <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Para el caso de los Poderes Judiciales en Iberoamérica, los resultados que se obtuvieron del Cuestionario se refieren al número total de hombres y mujeres que integran la institución hasta el 31 de diciembre de 2018.

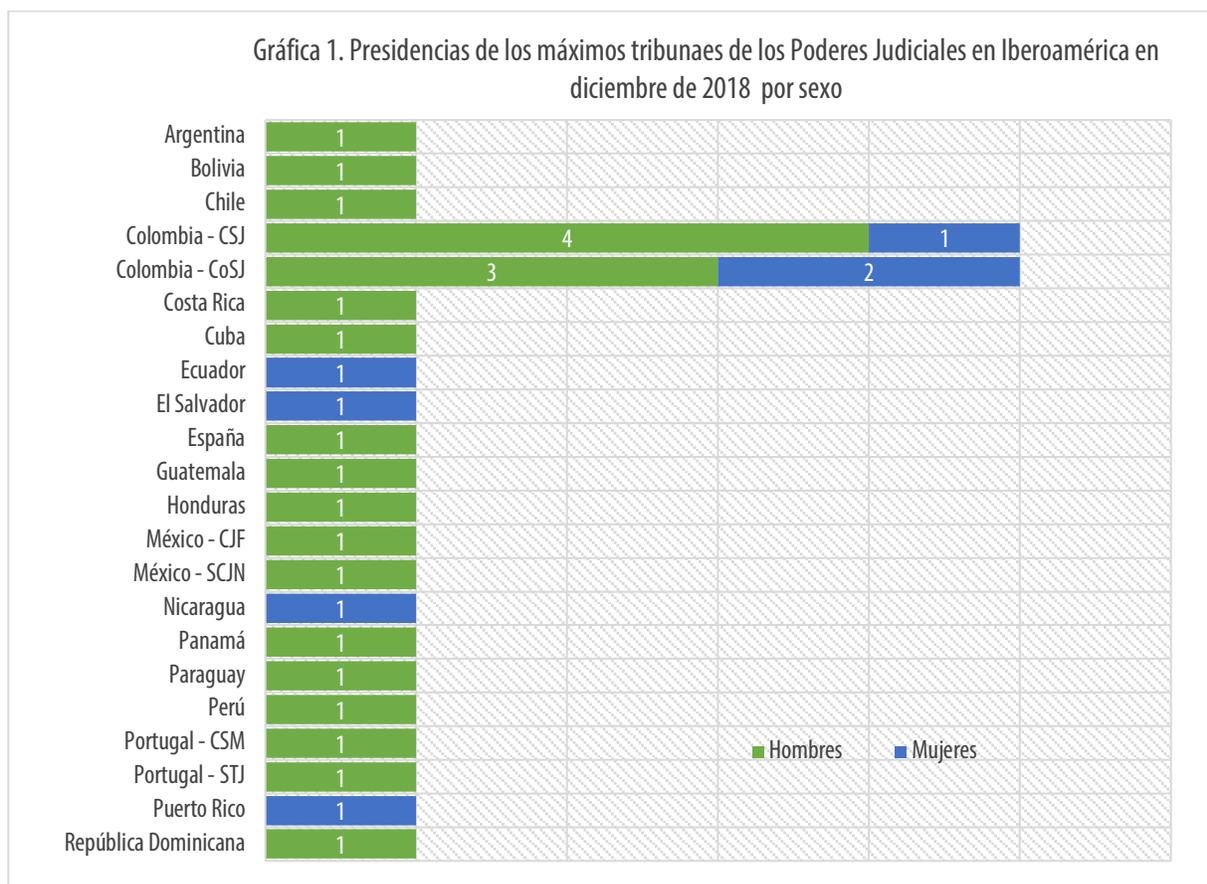
**“1. [...] La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, [...]”.**

Plataforma de Acción de Beijing, Capítulo I, Declaración de objetivos.

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

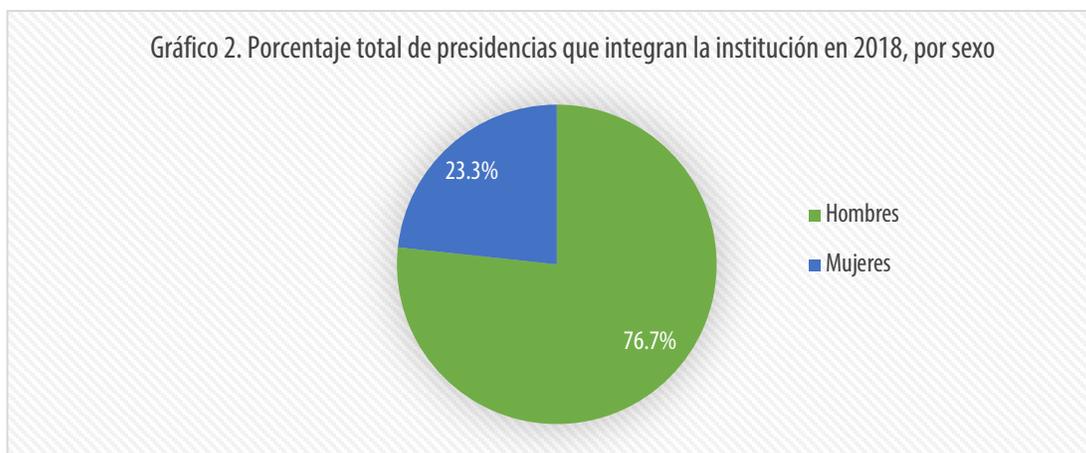
## Presidencias de los máximos tribunales de los Poderes Judiciales en Iberoamérica en diciembre de 2018 por sexo

La gran mayoría de las presidencias está ocupada por hombres, tal como se aprecia en el gráfico 1:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

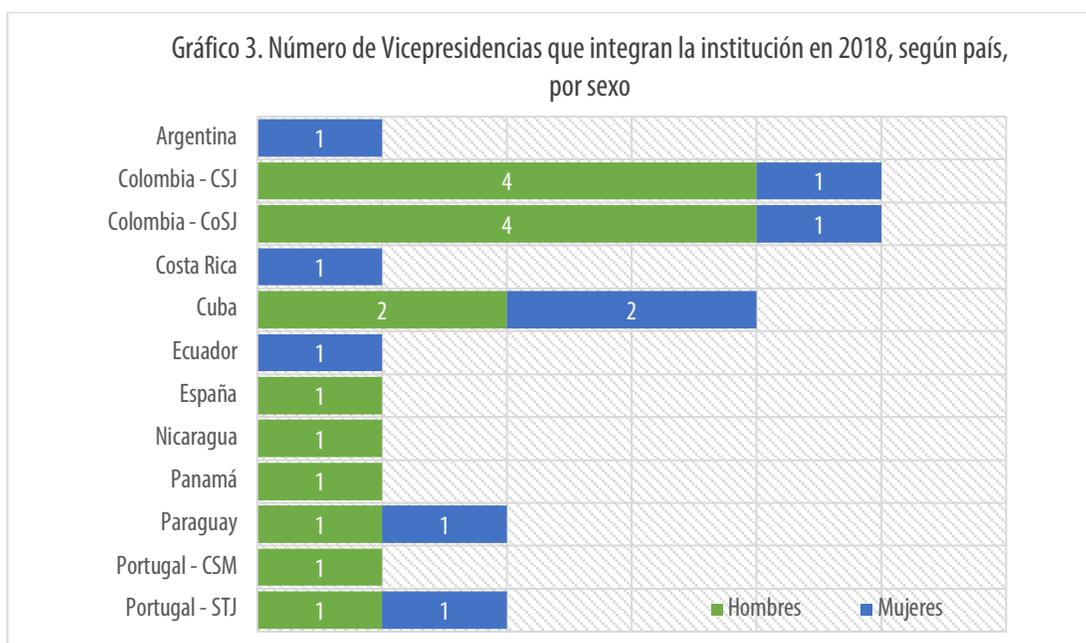
En total el número de Presidentes es de 23 y de Presidentas es de 7, lo que en porcentaje significa que el 76.7% de las presidencias está ocupada por un hombre, mientras que el 23.3% está ocupada por una mujer. La brecha de género es de -53.4%, es decir que hay un 53.4% más de hombres que de mujeres en las presidencias.



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

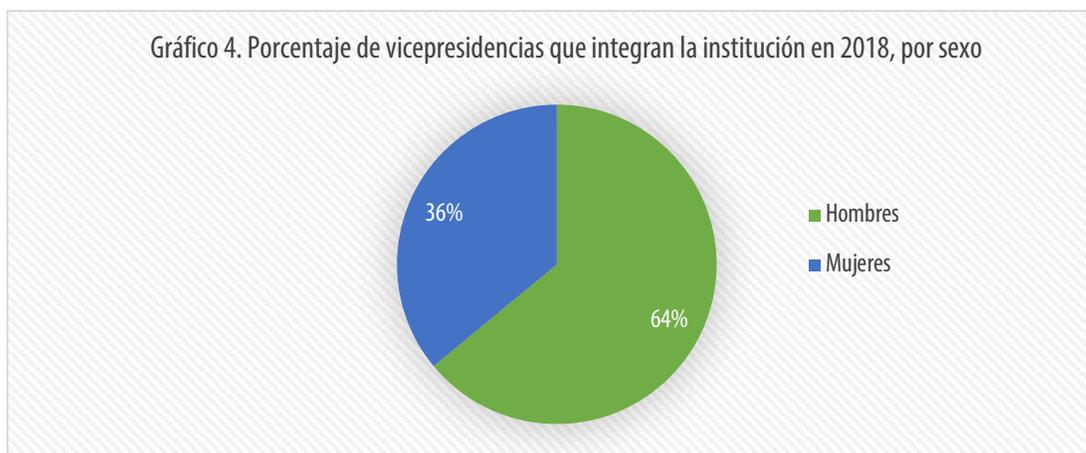
## Vicepresidencias

Por lo que se refiere al cargo de Vicepresidente y de Vicepresidenta, es importante señalar que no existe en todos los Poderes Judiciales de Iberoamérica, así que los datos que se obtuvieron corresponden a los países donde existe ese nombramiento (ver gráfico 3).



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

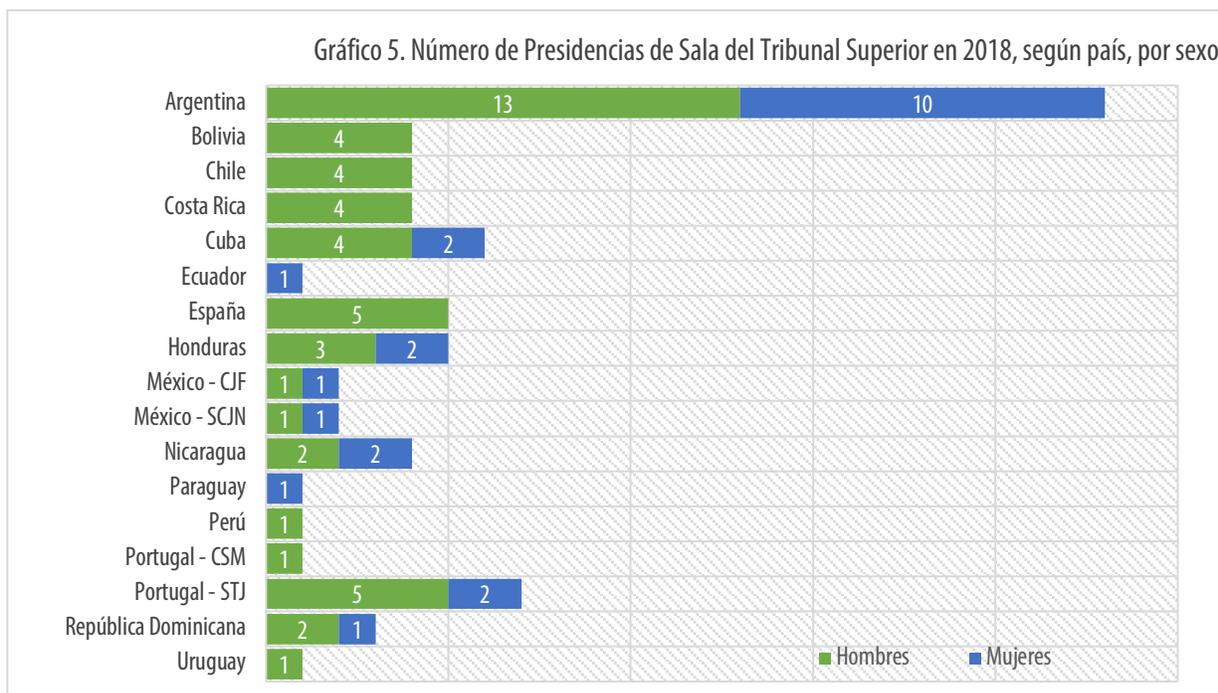
En números totales, la representación fue de 16 Vicepresidentes y 9 Vicepresidentas. En términos porcentuales, el 64% de estos cargos están ocupados por un hombre y sólo el 36% por una mujer. La brecha de género es de -28%, es decir, las mujeres acceden a las vicepresidencias en un 28% menos que los hombres (ver gráfico 4).



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

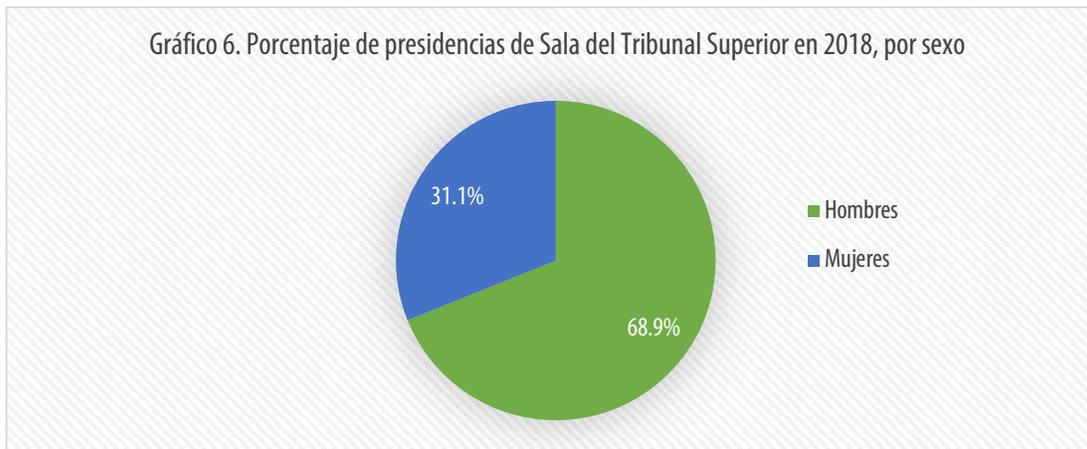
## Presidencias de Sala del Tribunal Superior

Por lo que se refiere al número de Presidentes y Presidentas de Sala del Tribunal Superior, los resultados fueron los siguientes:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

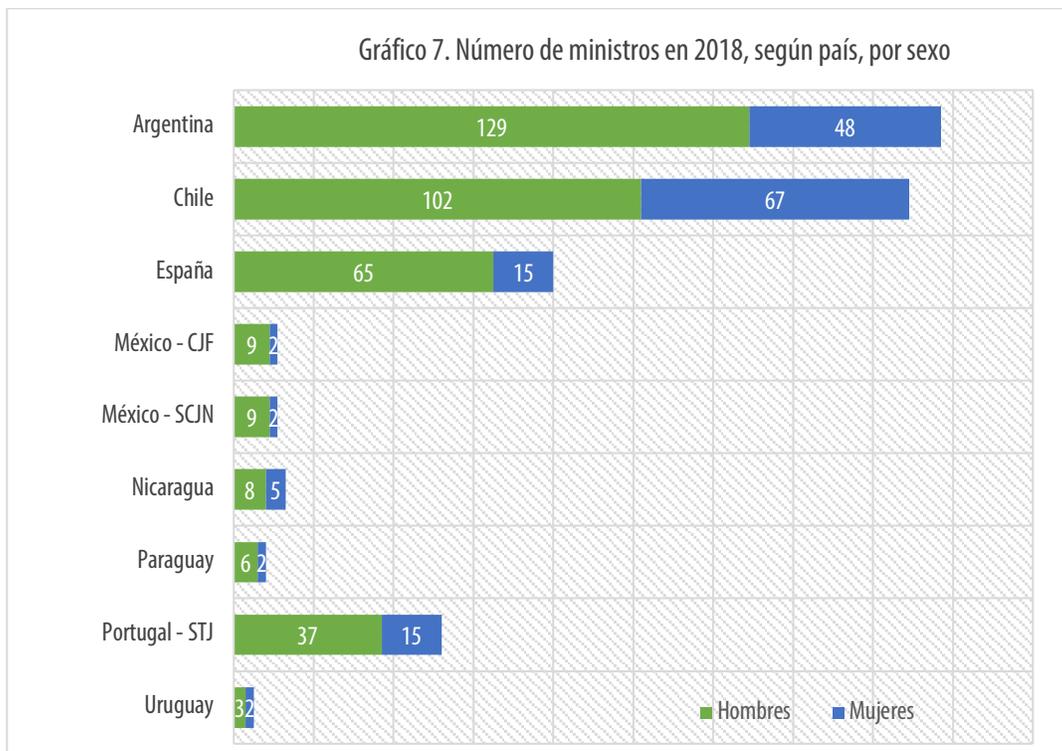
Los resultados totales fueron 51 Presidentes de Sala y 27 Presidentas de Sala, lo que en términos porcentuales se representa de la siguiente forma:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

## Ministras y ministros

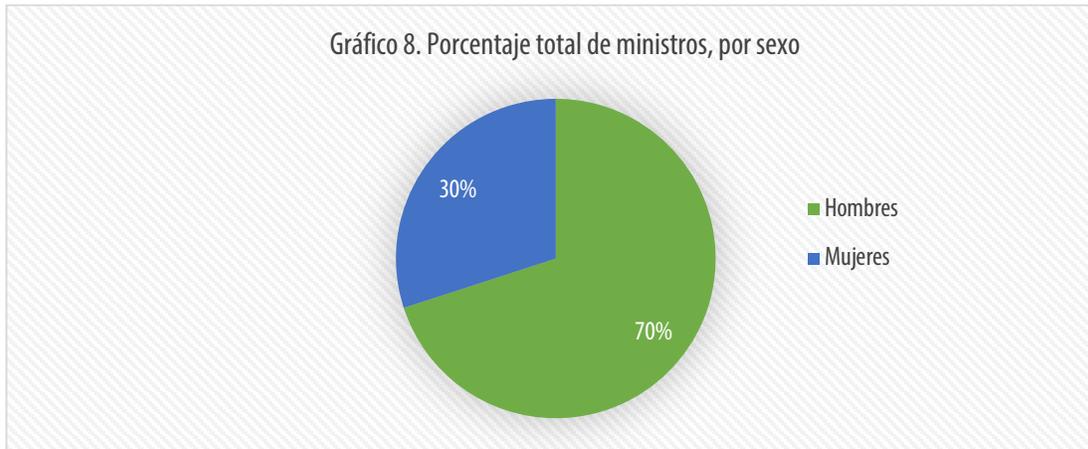
Por lo que se refiere a los Ministros y las Ministras los resultados fueron:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

El número total se encuentra representado por 368 Ministros frente a 158 Ministras, lo que en términos porcentuales implica que el 70% de los cargos de ministro es ocupado por hombres y solo

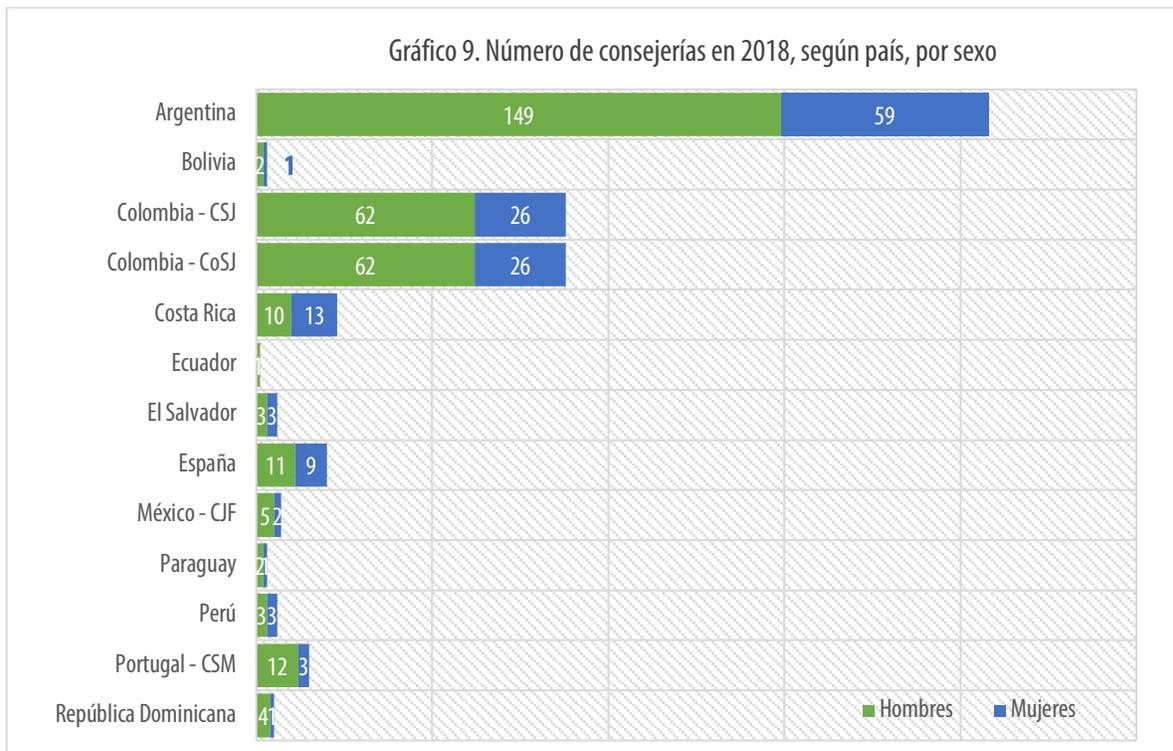
el 30% es ocupado por mujeres. La brecha de género es de -40%, es decir que hay 40% menos de ministras que de ministros.



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

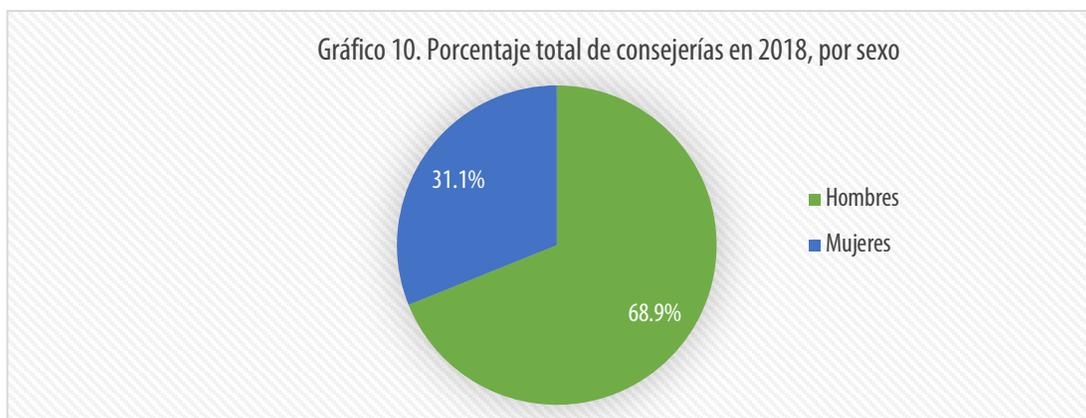
## Consejeros y consejeras

En el cargo de Consejeros y Consejeras los resultados obtenidos fueron:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

En total, se registraron 326 Consejeros frente a 147 Consejeras, es decir que, 68,9% de quienes ocupaban estos cargos eran hombres, contra el 31,1% de cargos ocupados por mujeres. La brecha de género es de -37,8% lo que significa que hay 37,8% menos de mujeres en cargos de consejeras que de hombres en el mismo cargo (ver gráfico 10).



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

## Magistraturas

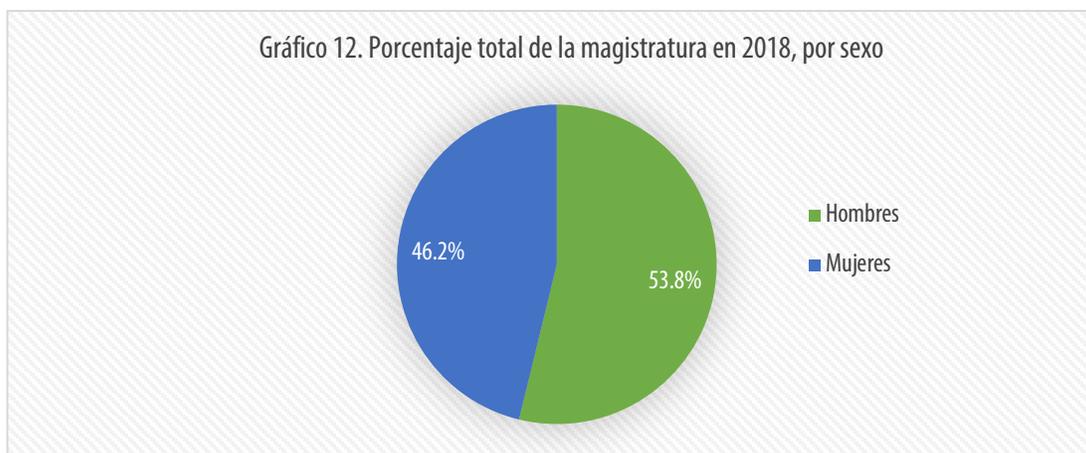
En el nombramiento de Magistrados y Magistradas<sup>9</sup>, los resultados obtenidos fueron:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

<sup>9</sup> En el caso de España es importante precisar que los “Magistrados” dentro de la Carrera Judicial se conforman por tres categorías fundamentales, que son Jueces, Magistrados y Magistrados del Tribunal Supremo. Lo reportado en este rubro se refiere al total de la Carrera Judicial hasta diciembre de 2018. El estudio se puede consultar en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Infomes/Estructura-demografica-de-la-Carrera-Judicial/>

Se registraron 4,216 Magistrados y 3,625 Magistradas. En términos porcentuales el 53,8% de la magistratura está constituida por hombres, mientras que el 46,2% son mujeres. La brecha de género es de -7,6%, es decir, hay un 7,6% menos de mujeres que de hombres en el cargo de magistrado o magistrada (ver gráfico 12).



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

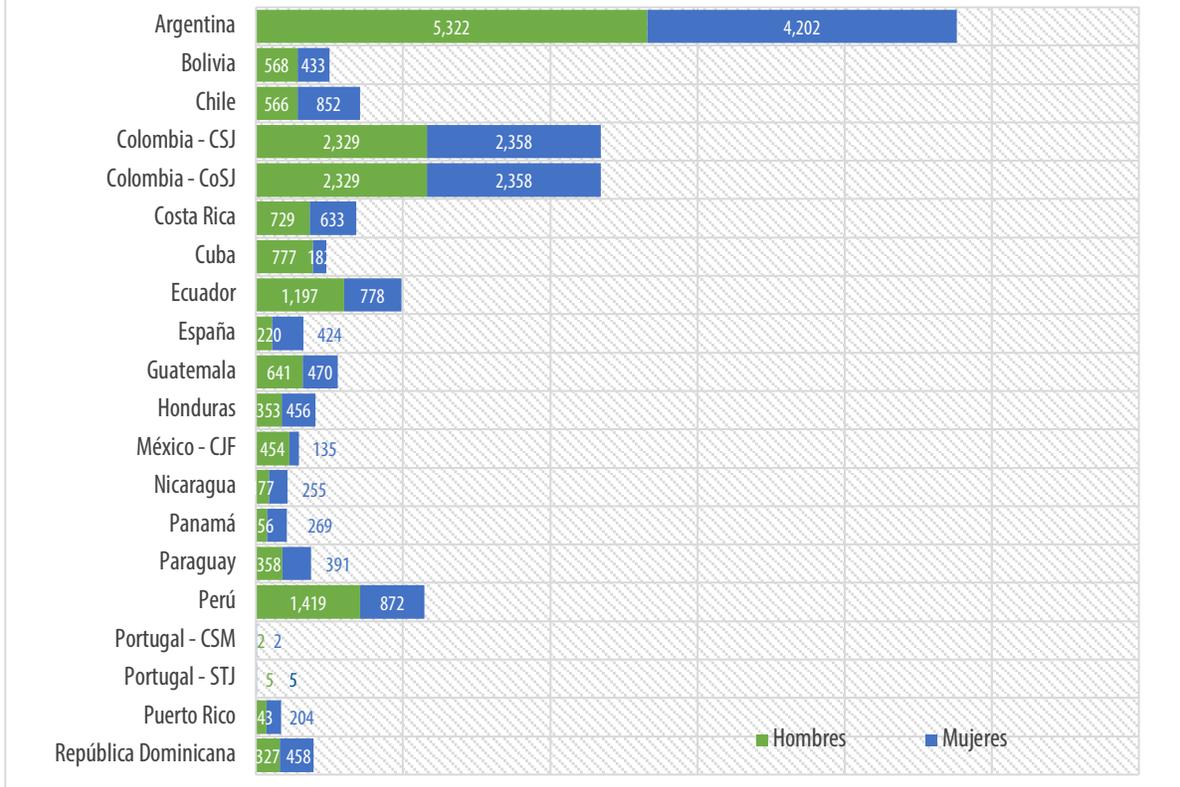
## Judicatura

A partir de la categoría anterior es notorio el aumento de la participación de las mujeres en las posiciones del Poder Judicial, en el caso de los Jueces y Juezas, los resultados que se obtuvieron son:

**“[...] LA PLENA PARTICIPACIÓN, EN CONDICIONES DE IGUALDAD, DE LA MUJER EN LA VIDA POLÍTICA, CIVIL, ECONÓMICA, SOCIAL Y CULTURAL EN LOS PLANOS NACIONAL, REGIONAL E INTERNACIONAL Y LA ERRADICACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN BASADAS EN EL SEXO SON OBJETIVOS PRIORITARIOS DE LA COMUNIDAD INTERNACIONAL [...]”.**

**P DECLARACIÓN Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE VIENA (1993)**

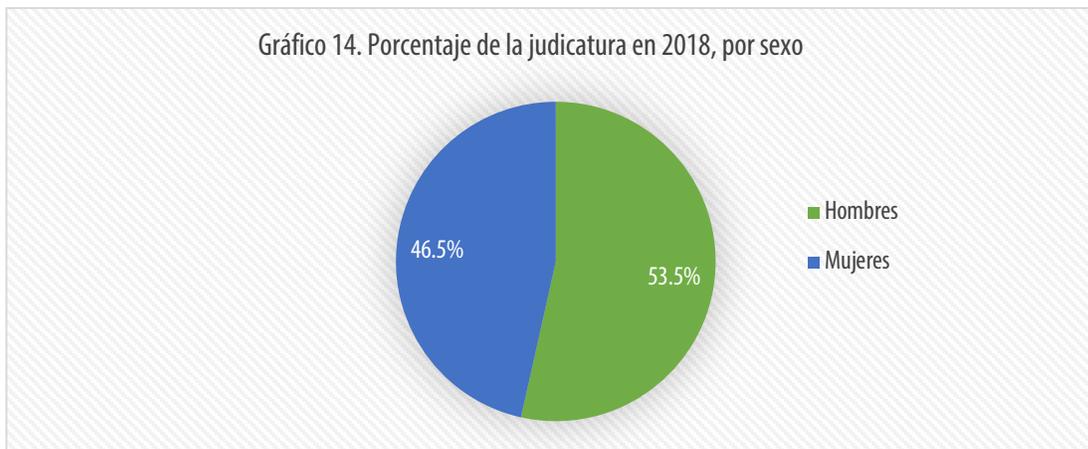
Gráfico 13. Número de judicaturas en 2018, según país, por sexo



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

Los valores totales obtenidos, producto de la respuesta de los cuestionarios, fueron 18.072 Jueces frente a las 15.737 Juezas. En términos porcentuales el 53,5% de la judicatura son hombres, y el 46,5 son mujeres. Si bien la brecha es menor que en los demás cargos analizados, de todos modos existe y es de 7%, es decir, hay un 7% menos de mujeres que de hombres ocupando cargos de jueces. El gráfico 14 ilustra la situación:

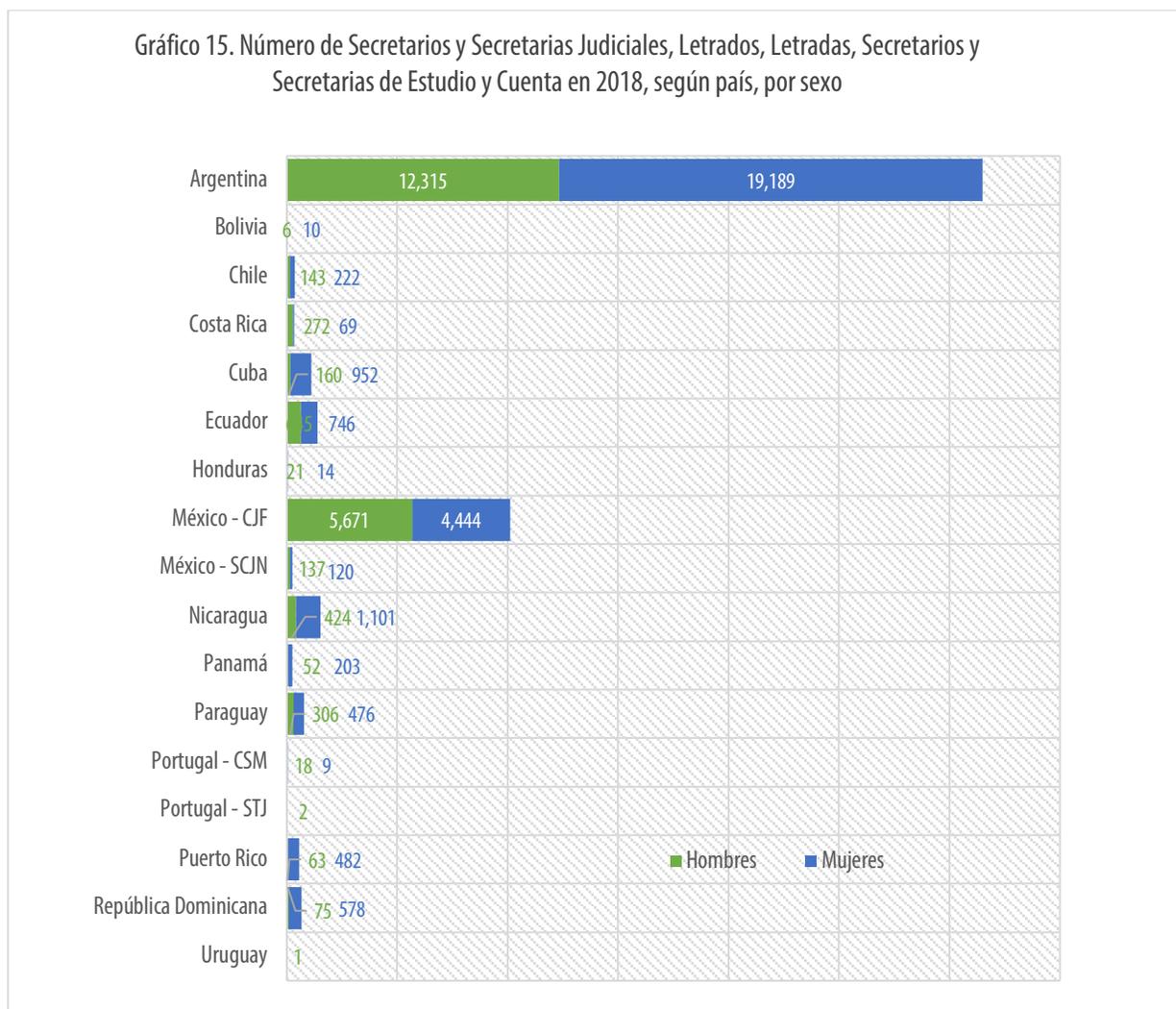
Gráfico 14. Porcentaje de la judicatura en 2018, por sexo



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

## Secretarías Judiciales; Letrados y Letras: Secretarías de Estudio y Cuenta

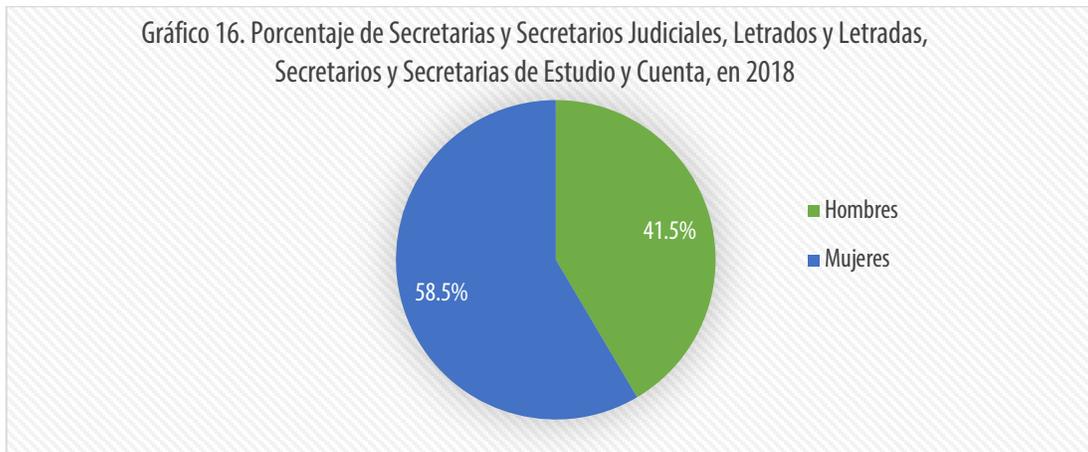
En lo que respecta a la posición de las Secretarías y Secretarios Judiciales, Letrados y Letradas, así como Secretarios y Secretarías de Estudio y Cuenta, se presenta un cambio importante en la representatividad de las mujeres, ya que su participación es superior a la de los hombres, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

El Cuestionario reflejó la existencia de 28.615 mujeres que ocupan cargos de Secretarías Judiciales, Letradas, y Secretarías de Estudio y Cuenta, mientras que los hombres en los mismos cargos suman 20.311. En términos porcentuales el 58,5% de las personas en estos cargos son mujeres, y el 41,5% son hombres. En este caso la brecha es positiva: 17%, lo que significa que hay 17% más de mujeres que de hombres en este tipo de funciones (ver gráfico 16).

Gráfico 16. Porcentaje de Secretarías y Secretarios Judiciales, Letrados y Letradas, Secretarios y Secretarías de Estudio y Cuenta, en 2018

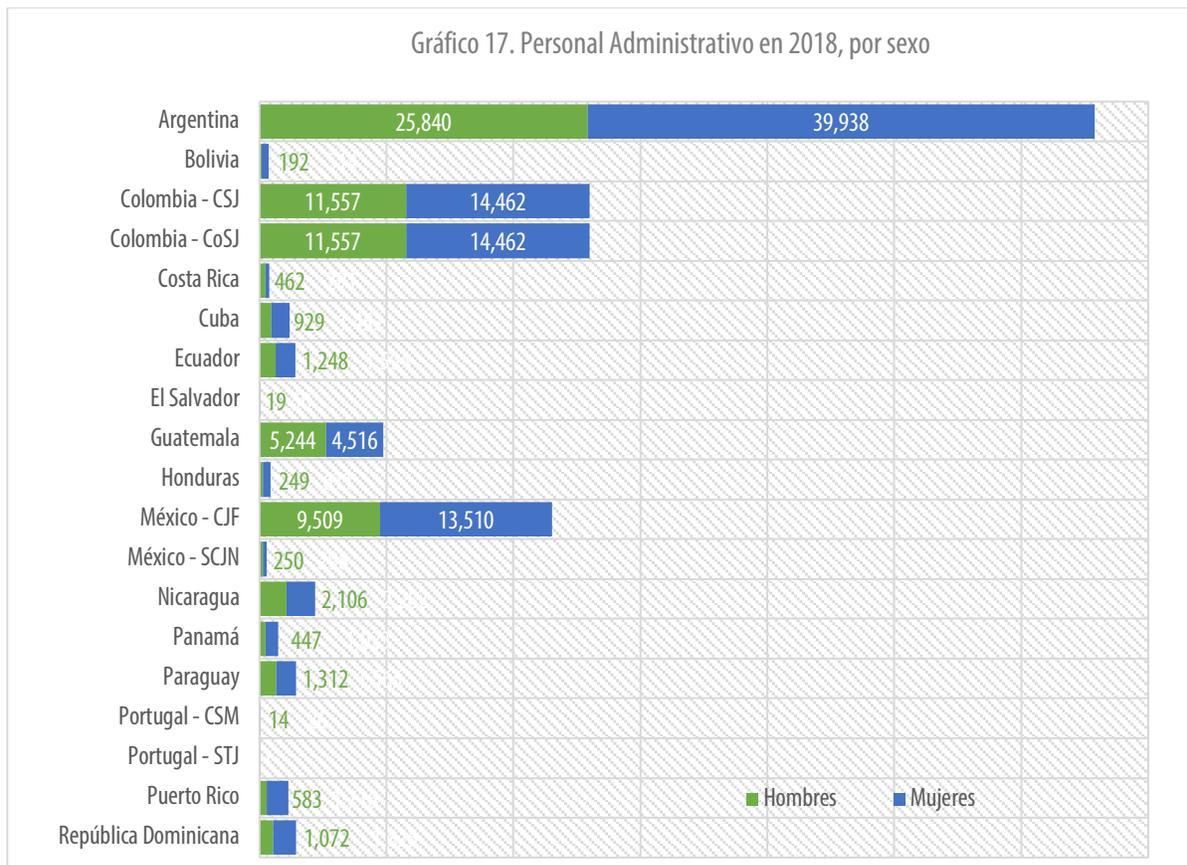


Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

## Personal administrativo y de apoyo

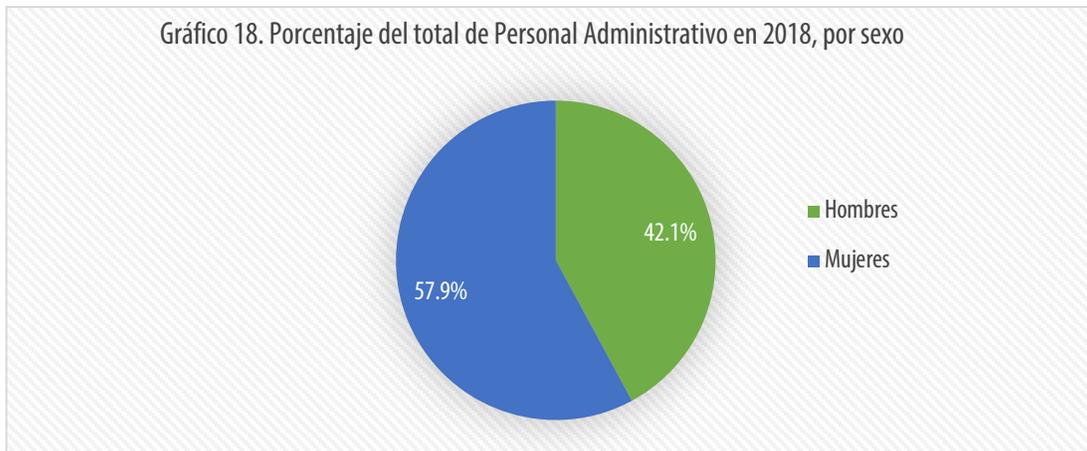
En el cargo de Personal Administrativo de apoyo a Jueces y Juezas es importante señalar el incremento que se presenta en la participación de las mujeres, tal como se visualiza en el gráfico 17.

Gráfico 17. Personal Administrativo en 2018, por sexo



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

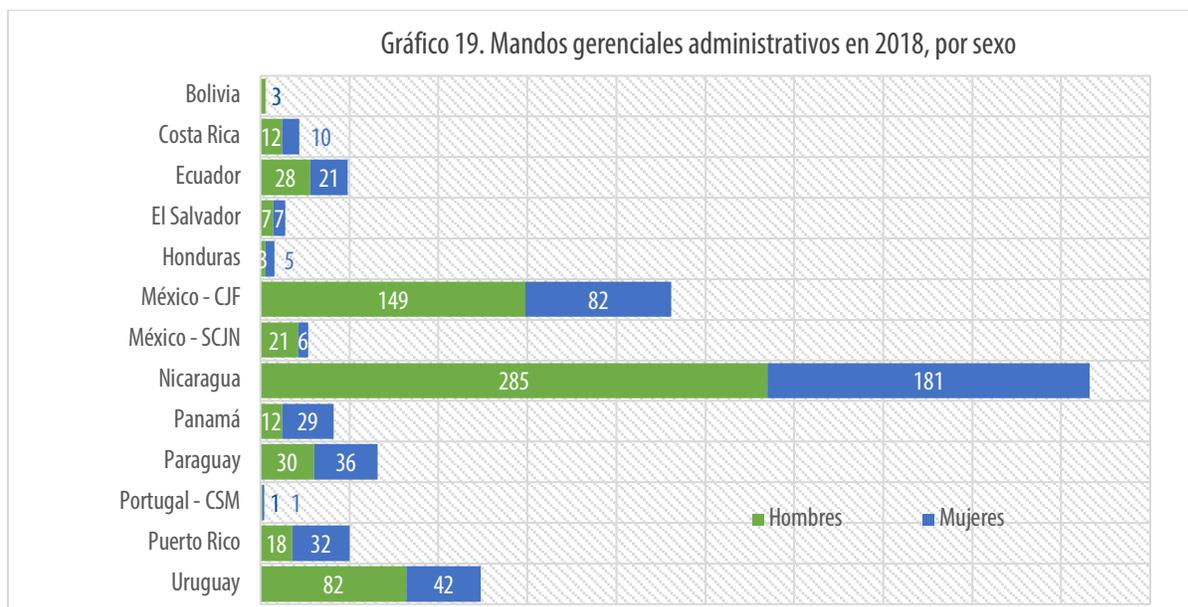
La participación de las mujeres es del 57,9% (100.137 cargos) respecto de los hombres que se encuentran representados por el 42,1 % (72.590 funcionarios) (ver gráfico18). La brecha de género es positiva ya que hay un 16% más de mujeres que de hombres trabajando como personal administrativo en los Poderes Judiciales de Iberoamérica.



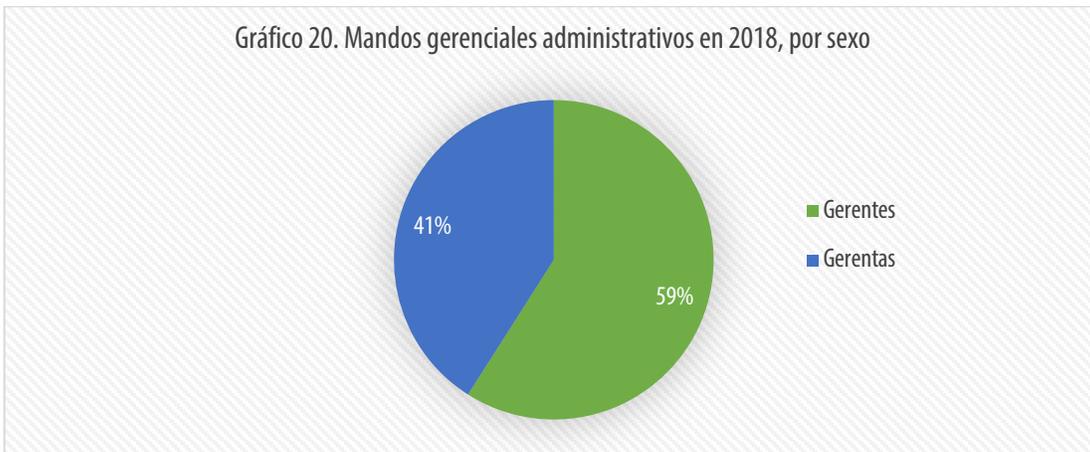
Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

## Cargos gerenciales administrativos

Por lo que se refiere a los cargos gerenciales administrativos, se presenta una situación similar que en las posiciones de mayor jerarquía, es decir, la participación de las mujeres en estos cargos es menor que la de los hombres. Los datos obtenidos por el Cuestionario dan un total de 651 Gerentes frente a las 452 Gerentas (ver gráfico 19).



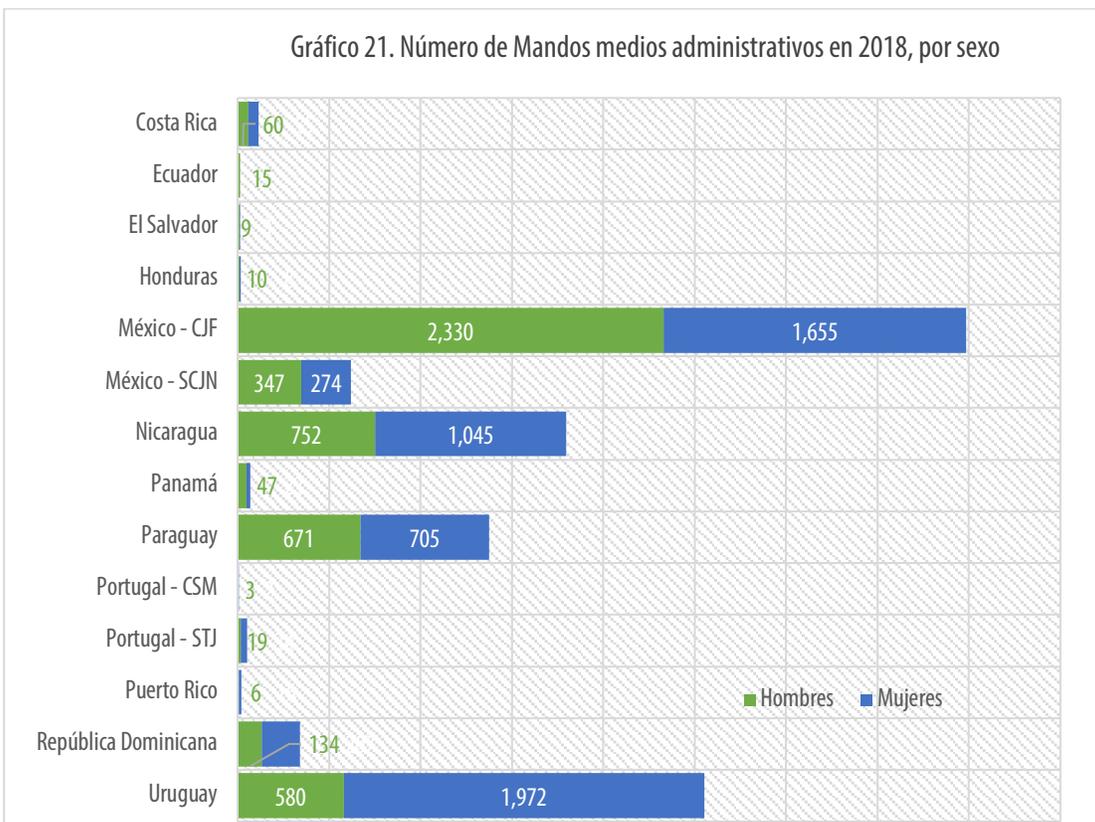
Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

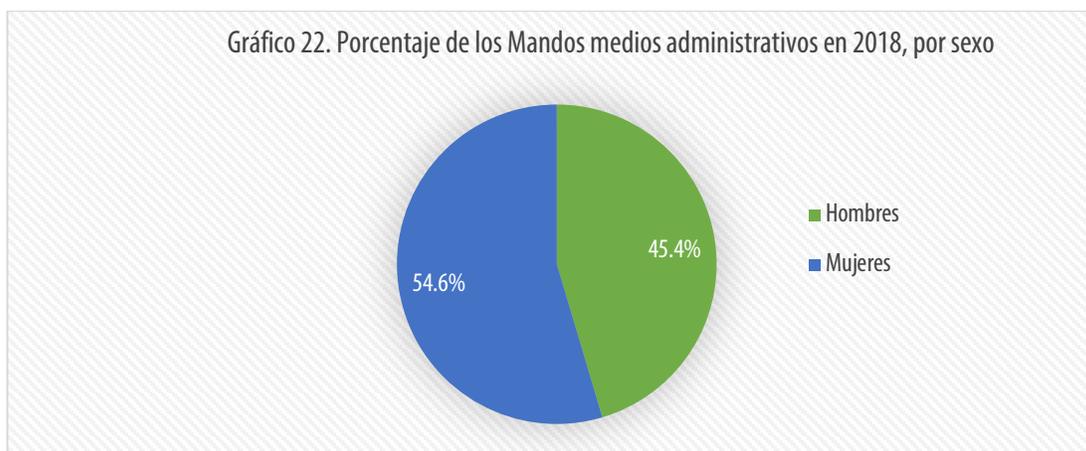
## Mandos medios administrativos

Los Mandos medios administrativos presentan nuevamente un aumento en la participación de las mujeres en esta posición frente a los hombres, tal y como se comprueba con los datos obtenidos del Cuestionario que a continuación se presentan:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

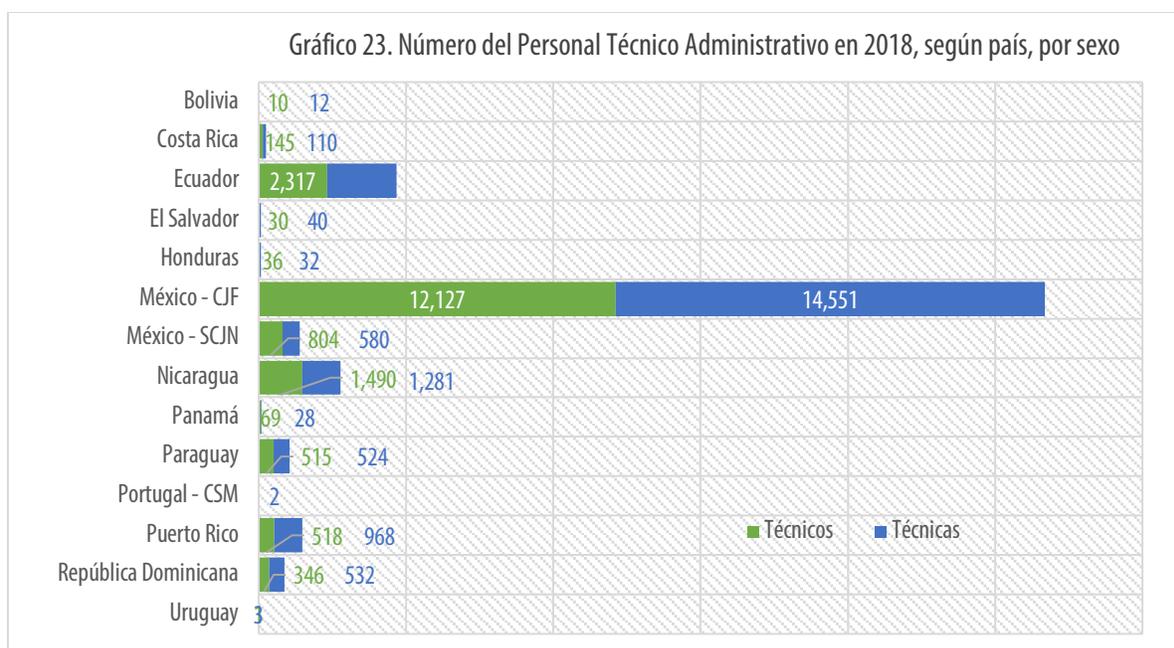
El número total de Mandos medios administrativos ocupados por hombres asciende a 4.983 frente a 5.999 ocupados por mujeres. Esto se traduce en términos porcentuales en que el 45,4% de este tipo de cargos es ocupado por hombres y 54,6% es ocupado por mujeres (ver gráfico 22), lo que se refleja en una brecha de género de 9,2%, es decir, hay un 9,2% más de mujeres que de hombres en los cargos de mandos medios administrativos.



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

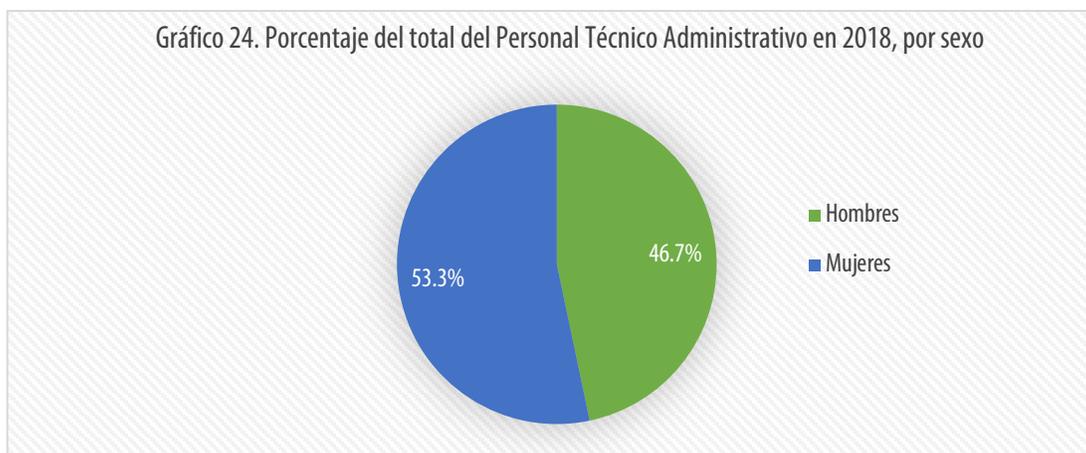
## Personal Técnico Administrativo

Finalmente, la posición de Personal Técnico administrativo reporta un ligero aumento en la participación de las mujeres respecto de los hombres. Las cifras obtenidas fueron:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

En este tipo de cargo se registraron 18,408 técnicos frente a 21,033 técnicas. En términos porcentuales, 46,7% son hombres y 53,3% mujeres (ver gráfico 24) con una brecha positiva de 6,6%, lo que implica que hay un 6,6% más de mujeres que hombres en el cargo de personal técnico administrativo en los poderes judiciales de Iberoamérica.



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

## **b. Políticas institucionales para promover la igualdad de género**

Este apartado recoge las políticas institucionales tendientes a garantizar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres que integran los Poderes Judiciales de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

El término igualdad hace referencia a que el hecho de nacer con un determinado sexo no debe condicionar el acceso a derechos y oportunidades o tener que asumir determinadas responsabilidades en razón de él. De acuerdo con el glosario de ONU Mujeres, la igualdad de género implica:

"[...] que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas. [...]"<sup>10</sup>.

Por otra parte, la Recomendación 2015 del Consejo sobre Igualdad de Género en la Vida Pública hace referencia a:

<sup>10</sup> Centro de Capacitación de ONU Mujeres, Glosario de Igualdad de Género, ONU Mujeres. Véase en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=search&hook=igualdad%20de%20G%C3%A9nero&ortkey&sortorder=asc&fullsearch=1&page=1>

"[...] El Consejo,

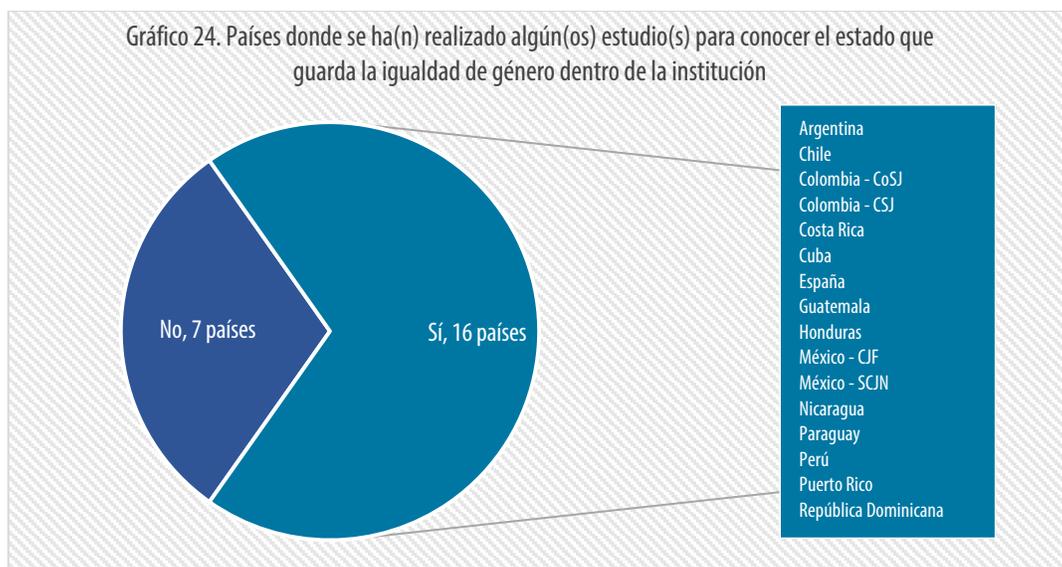
...

III. RECOMIENDA que los adherentes consideren medidas para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en posiciones de toma de decisiones en la vida pública, alentando una mayor participación de las mujeres en todos los niveles de gobierno, así como en los parlamentos, poderes judiciales y otras instituciones de carácter público [...]"<sup>11</sup>.

En este sentido, es importante resaltar la posibilidad de contar con un diagnóstico previo que permita conocer el estado que guarda la igualdad de género dentro de la institución, para conocer, con base en ello, los desafíos que se presentan, los recursos con los que se cuentan, la identificación de las buenas prácticas que pueden replicarse en otras áreas y con ello dar paso a las políticas que permitan un proceso de transformación tendiente a materializar esa igualdad de género.

Del Cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados para conocer el estado que guarda la igualdad del género en las instituciones que conforman los Poderes Judiciales. Respecto al primer indicador (realización de estudios para conocer el estado que guarda la misma), los resultados fueron:

## Estudios sobre temas de género realizados en los Poderes Judiciales



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

<sup>11</sup> OCDE, OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality: implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life, 2018. Véase en <http://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>

Es importante señalar que 20 países dieron respuesta a esta pregunta, y algunos de ellos respondieron desde dos de sus instituciones, como es el caso de Colombia y México.

Otro factor importante a considerar son las temáticas en las cuales se enfocan los estudios realizados, porque ello permite conocer la ruta de trabajo que están implementando en materia de igualdad de género. Los resultados que se presentan en el cuadro 1 son las temáticas que tuvieron una presencia mayoritaria en los estudios, hasta llegar a los que tuvieron una presencia menor en los países.

**Cuadro 1. Número de estudios según temáticas con mayor presencia en los estudios**

Temáticas	Número de estudios
Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia.	13
Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo.	12
Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas, así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales.	12
Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género.	11
Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras.	9
Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial.	8
Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución.	8
Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales.	7
Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial.	7
Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo.	7

Temáticas	Número de estudios
Situación de la protección de la maternidad/paternidad al interior del Poder Judicial.	1
Estudio de opinión acerca de las razones por las cuales las mujeres no concursan a puestos de magistratura suplente, Fiscalía General, Dirección del Organismo de Investigación Judicial y Dirección de Defensa Pública 2013.	1
Un levantamiento de las enfermedades que de tipo profesional más incidían en las trabajadoras del sistema de justicia y la atención profiláctica y preventiva que sobre ellas se podía realizar. - El empoderamiento de las mujeres en el núcleo familiar.	1
Estudios anuales relacionados con la violencia de género.	1
Diagnóstico "Evaluación de la brecha de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral". Este estudio analizó la igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres dentro de la institución.	1
Sesgos en la legislación aplicable al Derecho Laboral, el Sistema de Justicia Criminal y Juvenil, el Derecho de la Persona y la Familia y Ley contra la Violencia Doméstica.	1

A continuación se dan a conocer los resultados de las respuestas que presentaron cada uno de los países que contestaron el Cuestionario.

**Cuadro 2. Temáticas en las que se enfocó el estudio, por país.**

País	Temáticas en las que se enfocó el estudio
<b>Argentina</b>	Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras; Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales; Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales; Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución.
<b>Chile</b>	Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras; Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales; Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución; Situación de la protección de la maternidad/paternidad al interior del Poder Judicial.
<b>Colombia - CSJ</b>	Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales.

País	Temáticas en las que se enfocó el estudio
<b>Colombia - CoSJ</b>	Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales.
<b>Costa Rica</b>	Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras; Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución; Estudio de opinión acerca de las razones por las cuales las mujeres no concursan a puestos de magistratura suplente, Fiscalía General, Dirección del Organismo de Investigación Judicial y Dirección de Defensa Pública. 2013.
<b>Cuba</b>	Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras; Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales; Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial; Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo; Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución; Un levantamiento de las enfermedades que de tipo profesional más incidían en las trabajadoras del sistema de justicia y la atención profiláctica y preventiva que sobre ellas se podía realizar. - El empoderamiento de las mujeres en el núcleo familiar.
<b>España</b>	Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales; Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo; Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso

País	Temáticas en las que se enfocó el estudio
	sexual o laboral por razón de género en la institución; Estudios anuales relacionados con la violencia de género.
<b>Guatemala</b>	Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales; Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución.
<b>Honduras</b>	Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas, así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales.
<b>México - CJF</b>	Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras; Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo.
<b>México - SCJN</b>	Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales; Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales; Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo; Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución; Diagnóstico "Evaluación de la brecha de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral". Este estudio analizó la igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres dentro de la institución.

País	Temáticas en las que se enfocó el estudio
<b>Nicaragua</b>	Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras; Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo; Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución.
<b>Paraguay</b>	Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras; Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales; Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales; Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo.
<b>Perú</b>	Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras; Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial; Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales; Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo.

País	Temáticas en las que se enfocó el estudio
<b>Puerto Rico</b>	Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras; Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial; Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo; Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales; Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo; Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución; Sesgos en la legislación aplicable al Derecho Laboral, el Sistema de Justicia Criminal y Juvenil, el Derecho de la Persona y la Familia y Ley contra la Violencia Doméstica.
<b>República Dominicana</b>	Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género; Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia; Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial; Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales.

Un elemento importante que complementa la realización de estos estudios es su posterior actualización, porque a partir del diagnóstico que se construya en un primer momento y la identificación de necesidades, los reajustes permitirán indicar los avances y pasos a seguir para incorporar la perspectiva de género en las instituciones. A continuación se presentan los tiempos en los que se realizaron los estudios por países, así como las fechas en que fueron actualizados los mismos.

**Cuadro 3. Nombre y fechas de elaboración y actualización del estudio (o los estudios), por país**

País	Estudio	Fecha en que se realizó el estudio	Fechas de actualización
<b>Argentina (Corte y Consejo)</b>	Mapa de género de la Justicia Argentina.	15/04/2019	02/05/2019
	Acceso de las Mujeres a la Magistratura -Primera Parte: Perfil de las/os postulantes a los concursos.	15/12/2014	
	Evaluación del impacto de las actividades de capacitación de la Oficina de la Mujer.	15/12/2017	
<b>Chile (Corte)</b>	Estudio Diagnóstico sobre la perspectiva de género en el Poder Judicial.	31/03/2016	
	Condicionantes de Género en la movilidad y ascensos a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial.	30/05/2019	
	Mejora en los sistemas de registros de datos sobre violencia en contra de las mujeres.	30/05/2019	
<b>Colombia (Consejo)</b>	Encuesta a jueces/as y Magistrados/as - Aproximación al conocimiento, percepción y prácticas sobre igualdad y género en la rama Judicial.	01/11/2011	01/04/2019
<b>Colombia (Corte Suprema de Justicia)</b>	Encuesta a jueces, juezas, magistrados, magistradas - Aproximación al conocimiento, percepción y prácticas sobre igualdad y género en la Rama Judicial.	01/11/2011	04/01/2019
<b>Costa Rica (Corte)</b>	Informes sociodemográficos de los procesos judiciales entrados durante el 2016.	24/10/2017	

País	Estudio	Fecha en que se realizó el estudio	Fechas de actualización
	Informes sociodemográficos de los procesos judiciales entrados durante el 2017.	29/11/2018	
	Informes sociodemográficos de los procesos judiciales entrados durante el 2018.		
<b>El Salvador (Corte<sup>12</sup>)</b>	Brechas de Género en el Órgano Judicial.	24/09/2014	
	Instrumentos Jurídicos de Protección de Derechos Humanos de la Mujer.	30/10/2013	
	Diagnóstico Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial.	30/11/2017	
<b>España (Tribunal Supremo<sup>13</sup>)</b>	Estudio sobre las sentencias dictadas en materia de igualdad, discriminación y acoso por razón de sexo.	18/03/2010	
	Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	25/10/2010	
	Lenguaje jurídico y género: Sobre el sexismo en el lenguaje jurídico de las administraciones públicas y de las empresas.	10/04/2012	
	Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas.	12/11/2013	
	Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	21/09/2016	
	Estudio de investigación en materia de trata de seres humanos.	27/02/2017	

<sup>12</sup> El envío de las respuestas por parte de El Salvador (Corte) se quedó en estatus de "Borrador".

<sup>13</sup>Se incluyeron a diversos órganos jurisdiccionales de España.

País	Estudio	Fecha en que se realizó el estudio	Fechas de actualización
	Guías de criterios de actuación judicial frente a la trata de seres humanos.	21/11/2018	
	Análisis aplicación de la agravante por razón de género en sentencias dictadas entre 2016 y mayo de 2018.	22/11/2018	
	Análisis anual de las sentencias relativas a homicidios y/o asesinatos entre los miembros de la pareja o ex pareja y de menores a manos de sus progenitores.	26/09/2017	06/12/2018
	Diez años de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en los órganos judiciales.	23/01/2018	
<b>Guatemala (Corte)</b>	Estudio sobre el conocimiento y aplicación de la perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres en el Organismo Judicial.	01/07/2014	01/02/2019
	Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres.	24/02/2016	09/01/2017
	Diagnóstico para la elaboración del "Modelo de Atención Especializada en Juzgados de Paz".	01/02/2019	
<b>Honduras (Corte Suprema)</b>	Diagnóstico de necesidades en el que se evalúa la actitud del personal ante la igualdad.	01/04/2019	
<b>México (Consejo)</b>	Carrera Judicial y Género: De Secretarias a Juezas, Un Techo de Cristal.	01/12/2014	
<b>México (Corte)</b>	Diagnóstico en materia de equidad de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	01/01/2009	
	Diagnóstico en materia de derechos humanos y evaluación del Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	01/01/2013	

País	Estudio	Fecha en que se realizó el estudio	Fechas de actualización
	Diagnóstico sobre las rutas de ascenso y obstáculos en las trayectorias profesionales de Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta.	01/01/2012	
	Evaluación de la brecha de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.	01/01/2013	
<b>Nicaragua (Poder Judicial)</b>	Diagnóstico institucional del Poder Judicial.	02/06/2010	
	Diagnóstico sobre Procedimiento Probatorio en los casos de violencia intrafamiliar y sexual contra las mujeres y la niñez y adolescencia en Nicaragua.	15/05/2005	
	Estudio de sentencias de Femicidio dictados por juzgados de primera instancia del Poder Judicial de Nicaragua.	07/03/2013	11/12/2015
<b>Paraguay (Corte y Consejo)</b>	Uso del Lenguaje inclusivo y no sexista.	28/04/2017	
	Mujer y Empoderamiento.	23/03/2017	
	Taller sobre Perspectiva de Género.	27/06/2012	04/09/2018
<b>Perú (Poder Judicial)</b>	Cuota de Género y Participación Igualitaria por Género en el Poder Judicial.	23/02/2018	
	Protocolo para Juzgar con Enfoque de Género.	29/12/2017	
	Pensando en Género Marco Conceptual para la Administración de Justicia con Enfoque de Género.	01/10/2018	
<b>Puerto Rico (Tribunal Supremo)</b>	Informe sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico.	08/08/1995	04/11/2002
<b>República Dominicana (Corte)</b>	Estudio cualitativo y cuantitativo de casos sobre violencia de género (Año 2009).	01/04/2011	
	Diagnóstico de conocimientos sobre marcos legales y manejo de casos de violencia contra la mujer en el sistema de atención a víctimas.	01/06/2016	

País	Estudio	Fecha en que se realizó el estudio	Fechas de actualización
	Análisis de sentencias judiciales por muerte de mujeres vinculadas a relaciones íntimas, familiares y/o por violencia contra la mujer.	01/06/2017	
	Análisis de sentencias judiciales sobre violaciones sexuales e incesto en la República Dominicana.	01/06/2018	
	Protocolo de aplicación de las normas contra la violencia intrafamiliar -Ley 24-97-, República Dominicana. (Realizado por el Poder Judicial, Justicia y Género de Costa Rica, Centro de Estudios de Género de INTEC, UNFPA, UNIFEM).	01/06/2018	
	Respuesta de la justicia a la violencia doméstica, R. D. (Realizado por el Poder Judicial, Justicia y Género de Costa Rica, Centro de Estudios de Género de INTEC, UNFPA, UNIFEM).	01/06/2007	

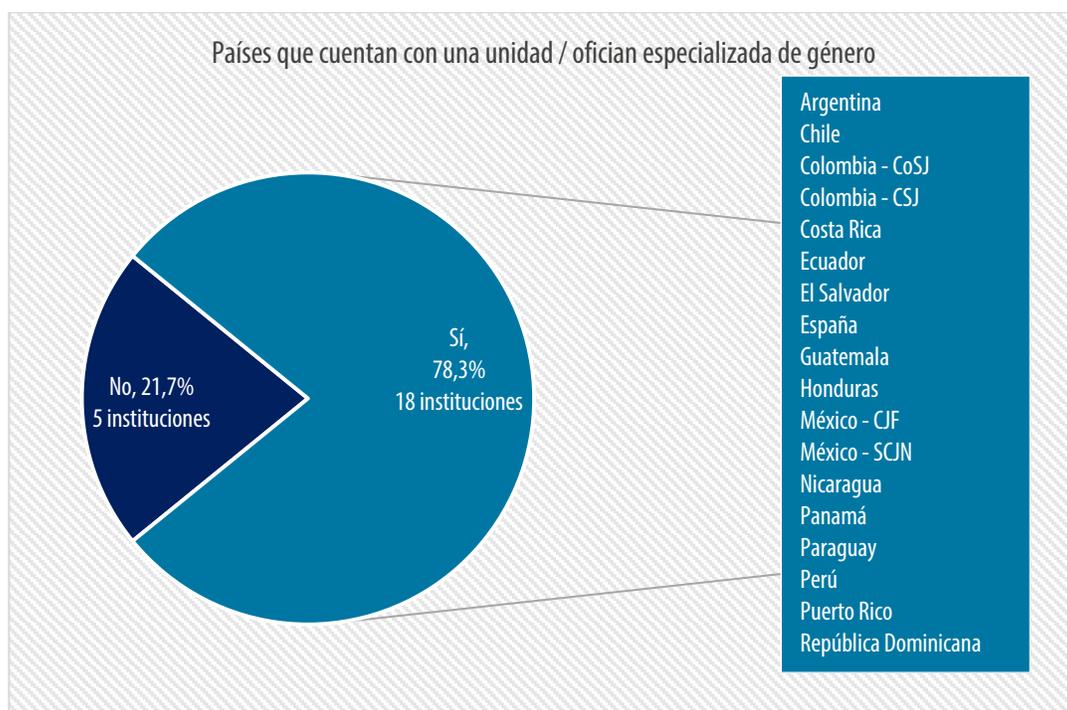
## Unidades u oficinas especializadas en temas de género

Dentro de la implementación de las políticas institucionales para promover la igualdad de género, una pieza clave es el establecimiento de las unidades u oficinas especializadas en dicha materia. Las instituciones que conforman la Cumbre Judicial Iberoamericana presentaron los siguientes resultados respecto a este tipo de oficinas especializadas.

**Cuadro 4. Existencia de unidad u oficina especializada en igualdad de género, por país.**

País	Sí	No
Argentina	1	
Bolivia		1
Chile	1	
Colombia - CoSJ	1	
Colombia - CSJ	1	
Costa Rica	1	
Cuba		1
Ecuador	1	
El Salvador	1	
España	1	
Guatemala	1	
Honduras	1	
México - CJF	1	
México - SCJN	1	
Nicaragua	1	
Panamá	1	
Paraguay	1	
Perú	1	
Portugal - CSM		1
Portugal - STJ		1
Puerto Rico	1	
República Dominicana	1	
Uruguay		1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>5</b>

En total, 18 instituciones cuentan con esta oficina o unidad, lo cual equivale a 16 países, frente a 5 instituciones que no la tienen, ello corresponde a 4 países. Lo anterior, tomando en cuenta que en 3 de los países sus instituciones respondieron individualmente (Colombia, México y Portugal).



A continuación, se presentan las oficinas y unidades especializadas en género con los nombres completos, así como las áreas u organismos de la institución a la que se encuentran adscritas.

**Cuadro 5. Nombre de la oficina o unidad especializada en género, dependencia y número de integrantes, según país, por sexo**

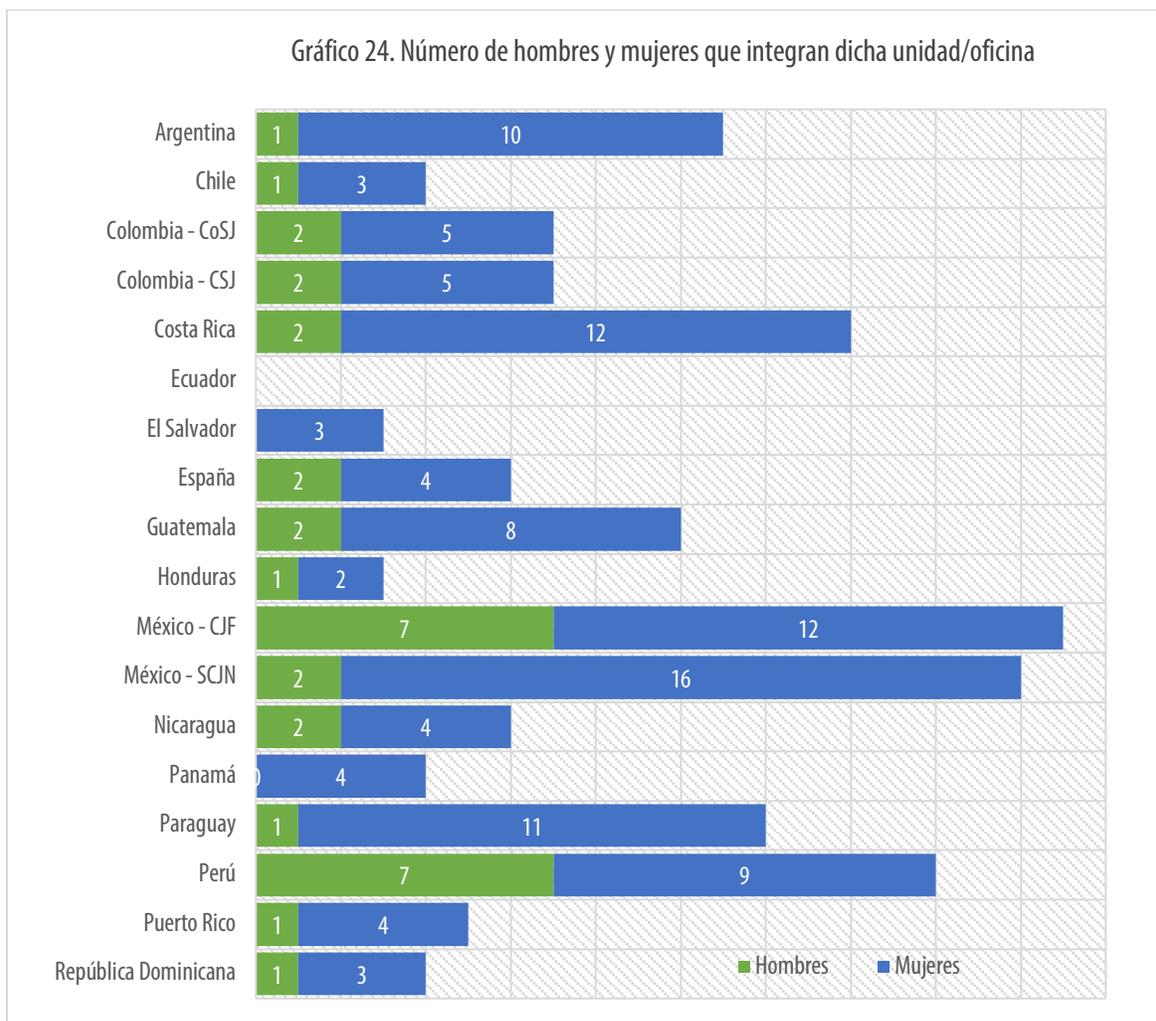
País	Nombre completo de la unidad u oficina especializada de género y el área/unidad u organismo de la institución a la que se encuentra adscrita	Número de integrantes, por sexo	
		Hombres	Mujeres
<b>Argentina</b>	Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Unidad de Derechos Humanos, Género, Trata de Personas y Narcotráfico del Consejo de la Magistratura de la Nación Oficinas de la Mujer y Referentes de la Oficina de la Mujer en todas las jurisdicciones del país (sistema Federal de Gobierno).	1	10
<b>Chile</b>	Secretaría Técnica Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema.	1	3
<b>Colombia - CSJ</b>	Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura. En el nivel seccional existen Comités Seccionales de Género.	2	5

País	Nombre completo de la unidad u oficina especializada de género y el área/unidad u organismo de la institución a la que se encuentra adscrita	Número de integrantes, por sexo	
		Hombres	Mujeres
<b>Colombia - CoSJ</b>	<p>Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, oficina cuya estructura y personal está adscrito a la planta de personal del Consejo Superior de la Judicatura, sin embargo en ella participan a nivel directivo una magistrada o magistrado de cada Alta Corte.</p> <p>Adicionalmente existen 31 Comités Seccionales de Género, que guardan una estructura similar y tienen su rango de acción en la totalidad de los Distritos Judiciales del país. Estos Comités están conformados a nivel directivo por magistrados y magistradas de los Tribunales Superiores, Tribunales Administrativos y Consejos Seccionales de cada Distrito Judicial y a nivel administrativo-operativo por personal de los Consejo Seccionales de la Judicatura.</p>	2	5
<b>Costa Rica</b>	Secretaría Técnica de Género, adscrita al Consejo Superior y a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.	2	12
<b>Ecuador</b>	El Pleno del Consejo de la Judicatura, mediante resolución No. 070-2014, de 28 de abril de 2014 aprobó el "Estatuto Integral de Gestión Organizacional por procesos a nivel central y desconcentrado que incluye la cadena de valor, su descripción, el mapa de procesos, la estructura descriptiva del Consejo de la Judicatura de nivel central y desconcentrado". En este documento se encuentra detallado las atribuciones de la unidad especializada en género, en este caso la Subdirección Nacional de Género, incorporada a la Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia.		
<b>El Salvador</b>	Unidad de Género del Consejo Nacional de la Judicatura, bajo la dependencia de la Presidencia de la institución.		3
<b>España</b>	Comisión de Igualdad. Es una de las tres Comisiones legales del Consejo General del Poder Judicial español. No está adscrita ni depende de ninguna otra área del Consejo. Actúa con autonomía, pero sus propuestas de actuación tienen que ser aprobadas por el Pleno del Consejo siempre que impliquen gasto.	2	4
<b>Guatemala</b>	"Secretaría de la Mujer y Análisis de Género", la cual depende directamente de la presidencia del Organismo Judicial.	2	8

País	Nombre completo de la unidad u oficina especializada de género y el área/unidad u organismo de la institución a la que se encuentra adscrita	Número de integrantes, por sexo	
		Hombres	Mujeres
<b>Honduras</b>	Unidad de Género del Poder Judicial. Adscrita a la Presidencia del Poder Judicial.	1	2
<b>México - CJF</b>	Coordinación de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales.	7	12
<b>México - SCJN</b>	Unidad General de Igualdad de Género. Adscrita a la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	2	16
<b>Nicaragua</b>	Secretaría Técnica de Género, adscrita al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.	2	4
<b>Panamá</b>	Unidad de Acceso a la Justicia y Género.	0	4
<b>Paraguay</b>	La Corte Suprema de Justicia en su sesión del 6 de abril de 2010, por Acordada N° 609/2010, resolvió aprobar la creación de una oficina especializada, con la denominación de "Secretaría de Género del Poder Judicial", dependiente de la Corte Suprema de Justicia.	1	11
<b>Perú</b>	Comisión de Justicia de Género Del Poder Judicial, fue creada mediante el Acuerdo de Sala Plena N° 141-2016, de fecha 21 de julio de 2016, y tiene como mandato instituir el enfoque de género como política a ejecutar en todos los niveles y estructuras del Poder Judicial. La Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial está adscrita al Poder Judicial y responde directamente a la Presidencia del Poder Judicial. La Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial está presidida por la Jueza Suprema titular, la Dra. Elvia Barrios Alvarado, e Integrada por: Dra. Janet Tello Giraldi, Jueza Suprema titular. Dra. Luz María Capuñay Chávez, Jueza Superior titular. Dr. Christian Hernández Alarcón, Juez Superior titular. Dra. Susana Mendoza Caballero, Jueza Especializada titular. Por su parte, El Consejo Consultivo de la Comisión está compuesta por: Dr. Aldo Figueroa Navarro, Juez Supremo provisional. Dr. Víctor Burgos Mariños, Juez Superior titular. Dr. Segismundo León Velasco, Juez Superior titular. Dra. Jenny López Freitas, Jueza titular Especializada de Familia. Dra. Olga Domínguez Jara, Jueza Provisional Especializada de Familia. Sra. María Peche Becerra, funcionaria de La Gerencia General. Además, la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial cuenta con una Secretaría	7	9

País	Nombre completo de la unidad u oficina especializada de género y el área/unidad u organismo de la institución a la que se encuentra adscrita	Número de integrantes, por sexo	
		Hombres	Mujeres
	Técnica para el cumplimiento de sus objetivos y fines. El personal con el que cuenta la Secretaría Técnica de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial está compuesta por un equipo de 8 personas (Personal: 3 Abogadas, 1 Comunicador, 1 Estadista Y 1 Asistente. Secretaria Técnica: 1 Abogada). La Secretaría Técnica es dirigida por la Dra. Silvia Loli Espinoza – Secretaria Técnica de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial.		
<b>Puerto Rico</b>	EL Programa de Igualdad y Equidad de Género y su Consejo Asesor. Este es parte de los programas y proyectos adscritos a la Directora de Programas Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales.	1	4
<b>República Dominicana</b>	División de Familia y Género de la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género del Consejo del Poder Judicial.	1	3

La integración de las oficinas o unidades especializadas en género por hombres y mujeres, se representa gráficamente de la siguiente manera:



Fuente: Cumbre Judicial Iberoamericana, Cuestionario sobre prácticas con perspectiva de género en el Poder Judicial, 2019.

En el caso de los países que respondieron que no contaban con una unidad u oficina especializada en género, éstos indicaron el nombre completo de las oficinas que se encargan de revisar y atender, entre otros, los temas relacionados con género, y mencionaron las áreas, unidades u organismos de la institución a la que se encuentran adscritas. Los resultados se presentan a continuación.

**Cuadro 6. Unidad u oficina encargada de atender temas de género en los países que no cuentan con unidad especializada, según país**

PAÍS	ÓRGANO JUDICIAL	NOMBRE DE LA UNIDAD/OFICINA ENCARGADA DE ATENDER TEMAS RELACIONADOS CON GÉNERO
<b>Bolivia</b>	Tribunal Supremo de Justicia en Bolivia	<b>Comité de Género</b> conformado por Magistradas Consejeras del máximo Tribunal de Justicia de Bolivia.
<b>Cuba</b>	Tribunal Supremo Popular	<b>Grupo Coordinador</b> nombrado por el Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo y en todos los Tribunales Provinciales del país, que se alianza con la Unión Nacional de Juristas de Cuba, la Federación de Mujeres Cubanas y las Facultades de Derecho del país, trabajan los temas de género.
<b>Portugal</b>	Supremo Tribunal de Justicia en Portugal Consejo Superior de la Magistratura en Portugal	<b>Asesoría Judicial</b>
<b>Uruguay</b>	Suprema Corte de Justicia en Uruguay	A raíz de la promulgación de la Ley 19.580 (Ley de violencia basada en género), el Poder Judicial creó la <b>Comisión</b> para la implementación de dicha ley, integrada por el Director General de Servicios Administrativos, dos Ministros de Apelaciones, una Magistrada y una representante de la Defensoría Pública.

Por lo que se refiere a la integración de estas unidades u oficinas por hombres y mujeres, los resultados que se presentaron son los siguientes:

**Cuadro 7. Nombre de la oficina o unidad encargada de atender temas de género y número de integrantes, según país y por sexo.**

País	Unidad / Oficina	Número de integrantes, por sexo	
		Hombres	Mujeres
<b>Bolivia</b>	Comité de Género conformado por Magistradas Consejeras de los máximos tribunales de justicia de Bolivia.	0	0
<b>Cuba</b>	Grupo coordinador nombrado por el Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo y en todos los tribunales provinciales del país, que se alianza con la Unión Nacional de Juristas de Cuba, la Federación de Mujeres Cubanas y las Facultades de Derecho del país, trabajan los temas de género.	0	0
<b>Portugal - CSM</b>	Dirección de Servidos Administrativos y Financieros (DSAF) y Fiscalías.		
<b>Portugal - STJ</b>	Asesoría Judicial.	5	5
<b>Uruguay</b>	A raíz de la promulgación de la ley 19.580 (Ley de violencia basada en género), el Poder Judicial creó la Comisión para la implementación de dicha ley, integrada por el Director General de Servicios Administrativos, dos Ministros de Apelaciones, una magistrada y una representante de la Defensoría Pública.	3	2

Respecto de la fecha en que se establecieron estas unidades u oficinas especializadas en género, así como las unidades u oficinas encargadas de revisar el tema que fue asumido dentro de sus atribuciones, los resultados que se obtuvieron son:

**Cuadro 8. Fecha de creación de las unidades u oficinas especializadas en temas de género, según país**

País	Fecha completa	Año
Argentina	23/04/09	2009
Bolivia		
Chile	24/07/17	2017
Colombia - CSJ	20/02/08	2008
Colombia - CoSJ	20/02/08	2008
Costa Rica	04/07/02	2002
Cuba	20/03/15	2015
Ecuador		
El Salvador	08/01/14	2014
España	25/04/07	2007
Guatemala	30/04/12	2012
Honduras	27/01/11	2011
México - CJF	07/04/10	2010
México - SCJN	01/01/09	2009
Nicaragua	10/05/10	2010
Panamá	11/09/08	2008
Paraguay	06/04/10	2010
Perú	21/07/16	2016
Puerto Rico	26/01/16	2016
República Dominicana	16/01/98	1998
Uruguay	01/02/18	2018

Es importante notar que la oficina o unidad especializada en género más antigua data de 1998, tal es el caso de República Dominicana, y la más reciente es de Uruguay creada en 2018.

Por otra parte, las responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad/oficina especializada de género dentro de cada institución son diversas. Al respecto, se ofrecieron una serie de alternativas para conocer el detalle de su funcionamiento, los resultados en este sentido se presentan, en primer lugar, por las temáticas y el número de incidencia de las oficinas en ellos.

**Cuadro 9. Labores desempeñadas por la unidad u oficina especializada en temas de género, por número de unidades que la realizan**

Responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad/oficina especializada de género dentro de la institución	Número
Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género.	19
Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género.	19
Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género.	19
Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas.	18
Formular recomendaciones en materia de género.	17
Recopilar datos e información estadística en materia de género.	16
Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales.	14
Impulsar programas específicos para las mujeres.	8
Recibir quejas sobre conductas discriminatorias o que atenten contra los derechos de las mujeres.	6
Solicitar la imposición de sanciones y/o medidas cautelares derivadas de conductas discriminatorias.	3
Servir de órgano de coordinación de en materia de género en el ámbito intrainstitucional (Cortes, Tribunales, Consejos Seccionales de la Judicatura y juzgados) como interinstitucional (otras entidades del Estado).	1
Adelantar acciones de coordinación e implementación de la Política de Género, derecho a la igualdad y enfoque diferencial al interior de la Rama Judicial, buscando la relación armónica entre las Altas Cortes, los Tribunales, los Consejos Seccionales de la Judicatura y los juzgados. Así como lograr acciones de coordinación interinstitucional con otras entidades del Estado Colombiano.	1
Las acciones que desarrolla la Secretaría son muy variadas, contamos con 15 personas laborando y tres áreas de trabajo: Género, Unidad de acceso a la justicia y Observatorio. En la primera se desarrollan una serie de programas tales como Equipos de respuesta rápida a víctimas de violación, Cámaras de Gesell, Colectivo de hombres por la igualdad, acoso sexual en espacios públicos, hostigamiento sexual, aquí realizamos capacitación y contamos con dos profesionales en derecho que representan, acompañan y asesoran al personal judicial que denuncia situaciones de este tipo; también a quienes sufren discriminación por orientación sexual, etnia, etc. y que denuncian por ese motivo. El Observatorio es una plataforma de información que tiene estadísticas, normativa.	1

Responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad/oficina especializada de género dentro de la institución	Número
Revisar el lenguaje inclusivo en la documentación institucional; asesorías a las unidades en temática de género; recopilar datos del cumplimiento de la política de igualdad y equidad de género institucional a través de los Planes Estratégico Institucional.	1
Promoción de medidas de promoción de mujeres a cargos de responsabilidad en la Judicatura, impulso de medidas que mejoren las condiciones de trabajo en la Judicatura con el fin de favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, promoción de la colaboración institucional de la Comisión de Igualdad con otras instituciones del Estado español y de otros Estados, implementación de la política contra el acoso en la Judicatura.	1
Coordinar con la dirección de presupuesto la aplicación de los mecanismos e indicadores de medición y evaluación de la implementación transversal de la política de género. Colaborar con el Instituto Nacional de la Mujer en la elaboración de informes en relación a la implementación de convenios internacionales. Impulsar y asesorar el proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional.	1
Diseñar y ejecutar estrategias y programas para promover ambientes laborales libres de discriminación. Consolidar vínculos y mecanismos de colaboración con organizaciones de la sociedad civil, la academia, organismos e instituciones nacionales e internacionales y con los poderes judiciales de las entidades federativas o de otros países para impulsar actividades que propicien el conocimiento y difusión en materia de perspectiva de género.	1
Solicitar la imposición de sanciones y/o medidas cautelares derivadas de conductas discriminatorias.	1
Revisão de acórdãos tendo em conta a perspectiva de género e compilação de documentação.	1
Impulsar la incorporación de la perspectiva de género e la recopilación de estadísticas y promover registros estadísticos centrados en los(as) usuarios(as) del sistema judicial para registrar sus características como personas. Promover la cooperación y coordinación con entidades gubernamentales y no gubernamentales que promueven la igualdad y equidad de género para el cumplimiento de los objetivos trazados.	1
Esta Comisión está destinada a la implementación de la nueva ley.	1

Las temáticas que trabaja cada país, son:

## Cuadro 10. Responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad u oficina especializada de género dentro de la institución, según país

País	Responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad u oficina especializada de género dentro de la institución.
<b>Argentina</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Impulsar programas específicos para las mujeres.
<b>Chile</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género.
<b>Colombia - CSJ</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Impulsar programas específicos para las mujeres; Servir de órgano de coordinación de en materia de género en el ámbito intra-institucional (Cortes, Tribunales, Consejos Seccionales de la Judicatura y juzgados) como interinstitucional (otras entidades del Estado).
<b>Colombia - CoSJ</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Adelantar acciones de coordinación e implementación de la Política de Género, derecho a la igualdad y enfoque diferencial al interior de la Rama Judicial, buscando la relación armónica entre las Altas Cortes, los Tribunales, los Consejos Seccionales de la Judicatura y los juzgados. Así como lograr acciones de coordinación interinstitucional con otras entidades del Estado Colombiano.

País	Responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad u oficina especializada de género dentro de la institución.
Costa Rica	<p>Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Recibir quejas sobre conductas discriminatorias o que atenten contra los derechos de las mujeres; Solicitar la imposición de sanciones y/o medidas cautelares derivadas de conductas discriminatorias; Las acciones que desarrolla la Secretaría son muy variadas, contamos con 15 personas laborando y tres áreas de trabajo: Género, Unidad de acceso a la justicia y Observatorio. En la primera se desarrollan una serie de programas tales como Equipos de respuesta rápida a víctimas de violación, Cámaras de Gesell, Colectivo de hombres por la igualdad, acoso sexual en espacios públicos, hostigamiento sexual, aquí realizamos capacitación y contamos con dos profesionales en derecho que representan, acompañan y asesoran al personal judicial que denuncia situaciones de este tipo; también a quienes sufren discriminación por orientación sexual, etnia, etc. y que denuncian por ese motivo. El Observatorio es una plataforma de información que tiene estadísticas, normativa.</p>
Cuba	<p>Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Impulsar programas específicos para las mujeres.</p>
Ecuador	<p>Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género.</p>
El Salvador	<p>Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Revisar el lenguaje inclusivo en la documentación institucional; asesorías a las unidades en temática de género;</p>

País	Responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad u oficina especializada de género dentro de la institución.
	recopilar datos del cumplimiento de la política de igualdad y equidad de género institucional a través de los Planes Estratégico Institucional.
<b>España</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género. ;Recibir quejas sobre conductas discriminatorias o que atenten contra los derechos de las mujeres; Promoción de medidas de promoción de mujeres a cargos de responsabilidad en la Judicatura, impulso de medidas que mejoren las condiciones de trabajo en la Judicatura con el fin de favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, promoción de la colaboración institucional de la Comisión de Igualdad con otras instituciones del Estado español y de otros Estados, implementación de la política contra el acoso en la Judicatura.
<b>Guatemala</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Impulsar programas específicos para las mujeres.
<b>Honduras</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género. Recibir quejas sobre conductas discriminatorias o que atenten contra los derechos de las mujeres; Solicitar la imposición de sanciones y/o medidas cautelares derivadas de conductas discriminatorias; Coordinar con la dirección de presupuesto la aplicación de los mecanismos e indicadores de medición y evaluación de la implementación transversal de la política de género.  Colaborar con el Instituto Nacional de la Mujer en la elaboración de informes en relación a la implementación de convenios internacionales. Impulsar y asesorar el proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional.

País	Responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad u oficina especializada de género dentro de la institución.
<b>México - CJF</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género. ; Impulsar programas específicos para las mujeres; Recibir quejas sobre conductas discriminatorias o que atenten contra los derechos de las mujeres.
<b>México - SCJN</b>	Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; - Diseñar y ejecutar estrategias y programas para promover ambientes laborales libres de discriminación. Consolidar vínculos y mecanismos de colaboración con organizaciones de la sociedad civil, la academia, organismos e instituciones nacionales e internacionales y con los poderes judiciales de las entidades federativas o de otros países para impulsar actividades que propicien el conocimiento y difusión en materia de perspectiva de género.
<b>Nicaragua</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Impulsar programas específicos para las mujeres.
<b>Panamá</b>	Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género.
<b>Paraguay</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género;

País	Responsabilidades y labores desempeñadas por la unidad u oficina especializada de género dentro de la institución.
	Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Impulsar programas específicos para las mujeres; Recibir quejas sobre conductas discriminatorias o que atenten contra los derechos de las mujeres; Solicitar la imposición de sanciones y/o medidas cautelares derivadas de conductas discriminatorias.
<b>Perú</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género.
<b>Portugal - STJ</b>	Revisão de acórdãos tendo em conta a perspectiva de género e compilação de documentação.
<b>Puerto Rico</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género. ;(1) Impulsar la incorporación de la perspectiva de género e la recopilación de estadísticas y promover registros estadísticos centrados en los(as) usuarios(as) del sistema judicial para registrar sus características como personas. (2) Promover la cooperación y coordinación con entidades gubernamentales y no gubernamentales que promueven la igualdad y equidad de género para el cumplimiento de los objetivos trazados.
<b>República Dominicana</b>	Realizar investigaciones sobre el impacto de políticas de género institucionales; Proponer normas y lineamientos que favorezcan la implementación de la perspectiva de género en las labores desempeñadas; Recopilar datos e información estadística en materia de género; Formular recomendaciones en materia de género; Desarrollar una política/estrategia/plan de acción sobre género; Impulsar actividades de capacitación sobre igualdad de género; Desarrollar campañas/ políticas de sensibilización institucional sobre igualdad de género; Impulsar programas específicos para las mujeres; Recibir quejas sobre conductas discriminatorias o que atenten contra los derechos de las mujeres; Solicitar la imposición de sanciones y/o medidas cautelares derivadas de conductas discriminatorias.
<b>Uruguay</b>	Esta Comisión está destinada a la implementación de la nueva ley.

## c. Nombramiento, movilidad, promoción y ascenso

Esta sección proporciona elementos para identificar los puntos críticos, retos y avances que se presentan en las instituciones de los Poderes Judiciales respecto a la inclusión de las mujeres en el desempeño de cargos dentro de la judicatura y los sistemas judiciales. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas dentro de sus Recomendaciones Generales, en específico la 23<sup>14</sup> que se refiere a la vida política y pública de las mujeres, ha sido muy crítico respecto de las formas y procesos a través de los cuales se nombra a las mujeres para desempeñar este tipo de cargos y la representatividad que tienen en las instituciones respecto del ejercicio del poder.

El ejercicio del poder tiene que ver con la participación activa de la mujer, y ello se refleja en su participación, tanto formalmente como sustantivamente, en todos los niveles y procesos que conllevan la adopción de decisiones que trascienden en la vida social, política, jurídica y económica de manera igualitaria. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 considera que sin ello no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz<sup>15</sup>.

“[...] La vida política y pública de un país es un concepto amplio. Se refiere al ejercicio del poder político, en particular al ejercicio de los poderes legislativo, judicial, ejecutivo y administrativo [...]”

Recomendación General 23 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, vida política y pública.

Esta sección presenta los resultados sobre los procesos y procedimientos mediante los cuales se realizan los nombramientos, la movilidad, promoción y el ascenso de las mujeres dentro de los Poderes Judiciales de los países que son parte de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

### Carrera judicial

La primera alusión al tema descrito, tiene que ver sobre si las instituciones cuentan o no con algún sistema de carrera judicial. En este sentido, los resultados muestran que un total de 19 instituciones de los países cuentan con un sistema de carrera judicial frente a 4 que no lo tienen (cuadro 11).

<sup>14</sup> La Recomendación General 23 sobre la vida política y pública de las mujeres se puede consultar en <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

<sup>15</sup> La Declaración y Plataforma de Beijing de 1995 es “[...] una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres. Todavía hoy en día continúa siendo la hoja de ruta y el marco de políticas internacional más exhaustivo para la acción, y la actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo [...]”, cuenta con un apartado dedicado exclusivamente a la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, véase en [http://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf?la=es&vs=755](http://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755)

## Cuadro 11. Sistemas de carrera judicial, por país

País	Sí	No
Argentina	1	
Bolivia	1	
Chile	1	
Colombia - CoSJ	1	
Colombia - CSJ	1	
Costa Rica	1	
Cuba	1	
Ecuador	1	
El Salvador		1
España	1	
Guatemala	1	
Honduras	1	
México - CJF	1	
México - SCJN		1
Nicaragua	1	
Panamá	1	
Paraguay		1
Perú	1	
Portugal - CSM	1	
Portugal - STJ	1	
Puerto Rico		1
República Dominicana	1	
Uruguay	1	
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>4</b>

## Medidas especiales de carácter temporal

Las medidas especiales de carácter temporal<sup>16</sup> son una forma de eliminar las barreras para garantizar la participación plena y en condiciones de igualdad de las mujeres y los hombres. En este sentido, se indagó sobre si en los sistemas de ingresos a los cargos de Ministros y Ministras, Magistrados y

<sup>16</sup> Al respecto la Recomendación General 23 de CEDAW hace referencia a este tema como "15. [...] La eliminación oficial de barreras y la introducción de medidas especiales de carácter temporal para alentar la participación, en pie de igualdad, tanto de hombres como de mujeres en la vida pública de sus sociedades son condiciones previas indispensables de la verdadera igualdad en la vida política. No obstante, para superar siglos de dominación masculina en la vida pública, la mujer necesita también del estímulo y el apoyo de todos los sectores de la sociedad si desea alcanzar una participación plena y efectiva, y esa tarea deben dirigirla los Estados Partes en la Convención, así como los partidos políticos y los funcionarios públicos. Los Estados Partes tienen la obligación de garantizar que las medidas especiales de carácter temporal se orienten claramente a apoyar el principio de igualdad y, por consiguiente, cumplan los principios constitucionales que garantizan la igualdad de todos los ciudadanos. [...] Véase en <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Magistradas, y Jueces y Juezas existía alguna acción afirmativa de género. La mayoría de las instituciones (14) no cuenta con ninguna medida especial de carácter temporal, mientras que 7 sí las contemplan (ver cuadro 12). En términos porcentuales esto significa que el 66,6% (14 países) no tiene acciones de este tipo, mientras que el 33,3% sí las tiene.

**Cuadro 12. Países según la aplicación de medidas especiales de carácter temporal**

Medidas especiales de carácter temporal		
País	Sí	No
Argentina		1
Bolivia		
Chile		1
Colombia - CoSJ	1	
Colombia - CSJ	1	
Costa Rica	1	
Cuba		1
Ecuador	1	
El Salvador		1
España	1	
Guatemala	1	
Honduras		1
México - CJF		1
México - SCJN		N/A <sup>17</sup>
Nicaragua	1	
Panamá		1
Paraguay		1
Perú		1
Portugal - CSM		1
Portugal - STJ		1
Puerto Rico		1
República Dominicana		1
Uruguay		1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

<sup>17</sup> Al momento en el cual se resolvió el cuestionario por parte de México, estaba contemplado en las Líneas de Trabajo del Ministro Presidente de la SCJN y del CJF, la implementación de diversas acciones afirmativas en materia de Género. De este modo, el pasado 3 de julio de 2019 se publicó una convocatoria en el Diario oficial de la Federación de México, dirigida exclusivamente a mujeres para ocupar 25 plazas de juezas. Véase en [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5564826&fecha=03/07/2019](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564826&fecha=03/07/2019)

Las acciones afirmativas de género que se presentan son variadas, por ello se pidió a los países que las especificaran (ver cuadro 13)

**Cuadro 13. Medidas especiales de carácter temporal, según país**

País	Existe alguna acción afirmativa de género	Por favor especifique
Argentina	No	Hay proyectos de estipular una cuota para el ingreso de las mujeres a la Magistratura en el Consejo de la Magistratura de la Nación.
Bolivia		En convocatorias el Consejo de la Magistratura hay igualdad paritaria 50% mujeres y 50% varones.
Chile	No	
Colombia - CSJ	Sí	El Acuerdo No. PSAA16-10553 de 2016 "Por medio del cual se reglamenta la convocatoria pública para conformar las listas de aspirantes a magistrados de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado" establece el principio de equidad de género, conforme al cual: "los procesos de convocatoria estarán diseñados para asegurar el cumplimiento de los principios de paridad, alternancia y universalidad en la participación de las mujeres dentro de las listas". Además, dentro de los criterios de selección, se prevé que en la conformación de cada lista se atenderá lo dispuesto en la Ley 581 de 2000 "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones".
Colombia - CoSJ	Sí	A través del Consejo Superior de la Judicatura, se promulgó el Acuerdo No. PSAA16-10553 de 2016 "Por medio del cual se reglamenta la convocatoria pública para conformar las listas de aspirantes a magistrados de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado". En el artículo 2 del mencionado Acuerdo se establece la equidad de Género como uno de los principios que rigen la convocatoria, así: "los procesos de convocatoria estarán diseñados para asegurar el cumplimiento de los principios de paridad, alternancia y universalidad en la participación de las mujeres dentro de las listas". En el artículo 4, literal c, se determina como criterio de selección, que en la conformación de cada lista se atenderá lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 581 de 2000 "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones".

País	Existe alguna acción afirmativa de género	Por favor especifique
Costa Rica	Sí	En los procesos de reclutamiento y selección que se realizan desde la Dirección de Gestión Humana, se aplican criterios generales sin discriminar el género y se insta a las mujeres a participar de los concursos.
Cuba	No	No es necesario, más del 80% de los graduados de Derecho en el país son mujeres y constituyen la cantera fundamental para la carrera judicial, como se demuestra en las cifras que ofrecemos.
Ecuador	Sí	De conformidad a lo que establece el literal e) del artículo 29 de la Resolución 107-2014 expedida por el Pleno del Consejo de la Judicatura, en el que se establece como medida de acción afirmativa ser mujer.
El Salvador	No	-
España	Sí	<p>Por Ley todos los nombramientos de cargos de alta responsabilidad en la Judicatura deben llevarse a cabo teniendo en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, procurando que los porcentajes de presencia de ambos sexos en dichos puestos se encuentre siempre dentro de un rango de 40%-60%. Las propuestas de nombramientos discrecionales (esto es, no reglados) van siempre acompañadas de informe de impacto de género. Si el nombramiento que finalmente se lleva a cabo por el Pleno del Consejo no cumple con la recomendación recogida en el informe de impacto de género, la Ley exige que se expresen de manera específica las razones por las que no se ha seguido dicho criterio.</p> <p>Se están modificando en este momento las bases para los nombramientos efectuados con carácter discrecional por el Pleno del Consejo (esto es, nombramiento de Magistrados y Magistradas del Tribunal Supremo, y las Presidencias de todos los Tribunales y de sus distintas Salas) con el fin de incorporar medidas que de manera más eficaz tiendan a promover esa presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p>
Guatemala	Sí	La Ley de la Carrera Judicial regula en su Artículo 2: "...Constituyen enfoques de política judicial la perspectiva de género y la multiculturalidad. En todos los procesos relativos a la carrera judicial, deberá garantizarse la equidad de género y ética."
Honduras	No	
México - CJF	No	
México - SCJN	No	
Nicaragua	Sí	La Constitución Política de Nicaragua desde el año 2014 estipula en el artículo 131 párrafo tercero. Para el caso de los funcionarios electos mediante el voto popular por listas cerradas propuestas por los partidos políticos bajo el principio de proporcionalidad, Diputados

País	Existe alguna acción afirmativa de género	Por favor especifique
		<p>ante la Asamblea Nacional, Diputados al Parlamento Centroamericano, Concejales Municipales, Concejales Regionales, la lista de candidatos deberán estar integrados por cincuenta por ciento de hombres y cincuenta por ciento de mujeres, ordenados de forma equitativa y presentados de forma alterna. Igual relación de género deberán mantener entre propietarios y suplentes donde los hubiere. Este ejercicio permitió que en las elecciones del 2017 se aumentara el número de mujeres en cargo de representación. Después de entrada en vigencia de esta norma se aumentó el número a 46% diputadas propietarias y de 54% de suplentes, en el Poder Ejecutivo 45% son Ministras, y 49 % son Viceministras, en los municipios 49% son alcaldesas 59% son Vicealcaldesas, en el Poder Electoral 40 % de magistradas son mujeres, en el Poder Judicial 47 % son magistradas de segunda instancia y de 9 presidencias de Tribunales de segunda instancia cuatro son mujeres, 37% son magistradas de Corte Suprema de Justicia. Es importante destacar que, entre las Magistradas Mujeres de la Corte Suprema de Justicia, 2 Magistradas ocupan el cargo de Presidentas de Sala, de las 4 existentes, así como la Presidencia del máximo órgano del Poder Judicial lo ocupa una mujer, dos magistradas de cuatro integran Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial y 61% son juezas de primera instancia.</p>
Panamá	No	
Paraguay	No	
Perú	No	<p>La Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial. El 23 de febrero de 2018, tras llevar a cabo una investigación sobre el número de mujeres y hombres en el Poder Judicial, especialmente en cargos de toma de decisión, ha presentado el Proyecto de Resolución Administrativa Intitulado "Cuota de Género y Participación Igualitaria por Género en el Poder Judicial", que está pendiente de aprobación. Para su mayor revisión se puede ingresar a:  <a href="https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9655c88048120b67bb6abb1612471008/Proyecto+para+Incorporar+la+cuota+de+g%C3%A9nero+y+participaci%C3%B3n+igualitaria.pdf?MOD=AJPERES&amp;CACHEID=9655c88048120b67bb6abb1612471008">https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9655c88048120b67bb6abb1612471008/Proyecto+para+Incorporar+la+cuota+de+g%C3%A9nero+y+participaci%C3%B3n+igualitaria.pdf?MOD=AJPERES&amp;CACHEID=9655c88048120b67bb6abb1612471008</a></p>
Portugal - CSM	No	<p>Todavía, el ingreso en la carrera de magistratura se hace por concurso público. Donde las primeras pruebas son anónimas. Además, existe la Carta Universal del Juez, que dice en su artículo 4.1 que "la selección se debe hacer sin distinción de género".</p>
Portugal - STJ	No	

País	Existe alguna acción afirmativa de género	Por favor especifique
Puerto Rico	No	La nominación de candidatos a jueces y juezas es una prerrogativa del Poder Ejecutivo, que requiere la confirmación del Senado. En dicho proceso, no existen acciones afirmativas como criterios de selección.
República Dominicana	No	
Uruguay	No	Como se advierte en el cuadro de "Conformación de la Institución de Acuerdo al Género", el Poder Judicial cuenta con un porcentaje muy superior de mujeres en todos los escalafones, específicamente en el caso de los magistrados, el número de mujeres asciende a 334 y el de hombres a 181, por lo que las acciones afirmativas de género carecen de objeto en esta Institución.

Respecto a las principales barreras en materia de igualdad de género identificadas por los países en la designación de cargos judiciales, se brindaron opciones para clasificarlas, las cuales se presentan a continuación tomando en cuenta las de mayor y menor incidencia.

## Barreras en materia de igualdad de género en la designación de cargos judiciales

**Cuadro 14. Principales barreras en materia de igualdad de género en la designación de cargos judiciales, por el número de países que las mencionan**

Principales barreras en materia de igualdad de género en la designación de cargos judiciales	Número
Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal.	10
Estereotipos basados en el género.	10
Falta de cuotas/metadiscriminación positiva.	10
Pocas candidatas se postulan para cargos judiciales.	6
Pocas plazas jurisdiccionales disponibles.	6
Ausencia de condiciones laborales que faciliten el desarrollo y compatibilidad con la vida familiar, específicamente las etapas de maternidad, lactancia y el cuidado de los hijos.	3
Rotación y readscripción de titulares de órganos jurisdiccionales que obstruya el interés de las mujeres en cargos jurisdiccionales.	3
Falta de transparencia y regulación en los procedimientos para realizar la selección de personas que acceden a los cargos.	2
La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación licitó a fines de 2018 un estudio para conocer los sesgos y barreras de género para ascender a los cargos de mayor jerarquía. Pronto tendremos más antecedentes a esta línea.	1
Las mujeres permanecen más tiempo en los cargos de Secretarías de Estudio y Cuenta que los hombres. -Las mujeres concentran su formación académica en cursos de menor duración y menor inversión de tiempo para compaginar la vida laboral con la familiar.	1
Selección de aspirantes a la Suprema Corte de Justicia a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura.	1

A continuación se presentan los resultados sobre estas barreras de acuerdo con lo que respondió cada país de forma individual.

**Cuadro 15. Principales barreras que obstaculizan la igualdad de género en la designación de cargos judiciales, según país**

País	Principales barreras en materia de igualdad de género en la designación de cargos judiciales
Argentina	Estereotipos basados en el género; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva.
Bolivia	Pocas candidatas se postulan para cargos judiciales; Ausencia de condiciones laborales que faciliten el desarrollo y compatibilidad con la vida familiar, específicamente las etapas de maternidad, lactancia y el cuidado de los hijos.
Chile	Pocas candidatas se postulan para cargos judiciales; Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal; Estereotipos basados en el género; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva; Falta de transparencia y regulación en los procedimientos para realizar la selección de personas que acceden a los cargos; La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación licitó a fines de 2018 un estudio para conocer los sesgos y barreras de género para ascender a los cargos de mayor jerarquía. Pronto tendremos más antecedentes a esta línea.
Colombia - CSJ	Estereotipos basados en el género.
Colombia - CoSJ	Pocas candidatas se postulan para cargos judiciales; Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal; Estereotipos basados en el género.
Costa Rica	Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva.
España	Pocas candidatas se postulan para cargos judiciales; Pocas plazas jurisdiccionales disponibles; Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal; Estereotipos basados en el género; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva; Ausencia de condiciones laborales que faciliten el desarrollo y compatibilidad con la vida familiar, específicamente las etapas de maternidad, lactancia y el cuidado de los hijos.
Guatemala	Pocas plazas jurisdiccionales disponibles; Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva; Ausencia de condiciones laborales que faciliten el desarrollo y compatibilidad con la vida familiar, específicamente las etapas de maternidad, lactancia y el cuidado de los hijos.
México - CJF	Pocas candidatas se postulan para cargos judiciales; Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal; Estereotipos basados en el género; Rotación y readscripción de titulares de órganos jurisdiccionales que obstruya el interés de las mujeres en cargos jurisdiccionales.
México - SCJN	Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva; Rotación y readscripción de titulares de órganos jurisdiccionales que obstruya el interés de las mujeres en cargos jurisdiccionales; -Las mujeres permanecen más tiempo en los cargos de Secretarías de Estudio y Cuenta que los hombres. -Las mujeres concentran su formación

País	Principales barreras en materia de igualdad de género en la designación de cargos judiciales
	académica en cursos de menor duración y menor inversión de tiempo para compaginar la vida laboral con la familiar.
<b>Nicaragua</b>	Pocas plazas jurisdiccionales disponibles; Estereotipos basados en el género.
<b>Panamá</b>	Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal.
<b>Paraguay</b>	Pocas candidatas se postulan para cargos judiciales; Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal; Estereotipos basados en el género; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva; Falta de transparencia y regulación en los procedimientos para realizar la selección de personas que acceden a los cargos.
<b>Perú</b>	Pocas plazas jurisdiccionales disponibles; Obstáculos para facilitar el desarrollo del trabajo y su compatibilidad con la vida personal; Estereotipos basados en el género; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva; Rotación y readscripción de titulares de órganos jurisdiccionales que obstruya el interés de las mujeres en cargos jurisdiccionales.
<b>Portugal - CSM</b>	Pocas plazas jurisdiccionales disponibles; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva.
<b>Portugal - STJ</b>	Pocas plazas jurisdiccionales disponibles.
<b>República Dominicana</b>	Estereotipos basados en el género; Falta de cuotas/metadiscriminación positiva; Selección de aspirantes a la Suprema Corte de Justicia a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura.

Frente a estas barreras se identificaron las medidas que permiten superarlas (ver cuadro 16).

**Cuadro 16. Respuestas de los países sobre si las medidas permitirían superar las barreras de género en la designación de los cargos judiciales**

País	Revisar procedimientos de nombramiento	Compatibilidad en el trabajo y el hogar	Cambio de cultura organizacional y eliminación de estereotipos entre las y los juristas	Monitoreo independiente de las políticas de igualdad de género	Racionalizar la adscripción y readscripción en cargos jurisdiccionales	Fortalecimiento de áreas responsables de recibir quejas en materia de género	Fortalecimiento de la investigación de conductas discriminatorias y sus sanciones y medidas cautelares	Otras
Argentina	Sí, se puede emplear	No, no es necesaria	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	
Bolivia	Ya se aplica	No, no es necesaria	No aplica	Ya se aplica	Ya se aplica	No aplica	No aplica	No aplica
Chile	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	No aplica	No aplica	No aplica	Sí, se puede emplear
Colombia - CSJ		Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear					
Colombia - CoSJ		Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear					
Costa Rica	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear			Ya se aplica	Ya se aplica	
Cuba	No, no es necesaria	No, no es necesaria	No, no es necesaria	No, no es necesaria	No, no es necesaria	No, no es necesaria	No, no es necesaria	No, no es necesaria
España	Ya se aplica	Ya se aplica	Sí, se puede emplear	Ya se aplica		Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	
Guatemala	Ya se aplica	Sí, se puede emplear	Ya se aplica	Ya se aplica	No aplica	Ya se aplica	Ya se aplica	No aplica
Honduras	Ya se aplica	No aplica	No aplica					
México - CJF	No aplica	Sí, se puede emplear	Ya se aplica	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Ya se aplica	
México - SCJN	Sí, se puede emplear	Ya se aplica	Ya se aplica	Ya se aplica	Ya se aplica	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	

País	Revisar procedimientos de nombramiento	Compatibilidad en el trabajo y el hogar	Cambio de cultura organizacional y eliminación de estereotipos entre las y los juristas	Monitoreo independiente de las políticas de igualdad de género	Racionalizar la adscripción y readscripción en cargos jurisdiccionales	Fortalecimiento de áreas responsables de recibir quejas en materia de género	Fortalecimiento de la investigación de conductas discriminatorias y sus sanciones y medidas cautelares	Otras
Nicaragua	Ya se aplica	Sí, se puede emplear	Ya se aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	
Panamá	No, no es necesaria	Sí, se puede emplear	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
Paraguay	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Ya se aplica	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	
Perú	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	No, no es necesaria	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	
Portugal - CSM	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	No, no es necesaria	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	
Portugal - STJ	No, no es necesaria	Ya se aplica	No, no es necesaria	No, no es necesaria	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
Puerto Rico	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
República Dominicana	Sí, se puede emplear	No, no es necesaria	Ya se aplica	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	Sí, se puede emplear	No aplica

Respecto de otras medidas para hacer frente a estas barreras y poder superarlas, las respuestas obtenidas se presentan a continuación:

### **Cuadro 17. Otras medidas para hacer frente y poder superar las barreras de género en la designación de los cargos judiciales**

PAÍS	ÓRGANO JUDICIAL	OTRA (S) MEDIDAS QUE SE INDICAN PARA SUPERAR BARRERAS
Guatemala	Organismo Judicial y Corte Suprema de Justicia	<p><b>Otras medidas para superar barreras:</b> <i>“En términos generales, el Organismo Judicial ha desarrollado y aplicado políticas con perspectiva de género, que abarcan desde la selección del personal hasta la emisión de sentencias con este enfoque, de tal manera que ha logrado avances considerables al respecto”.</i></p> <p><b>Favor de explicar en los casos en que no apliquen:</b> <i>“En el caso de la racionalización en la adscripción y readscripción en cargos jurisdiccionales; la misma no obedece a cuotas obligatorias establecidas, sino a una selección basada en méritos de capacidad, idoneidad y honradez, debido a que la Ley de la Carrera Judicial en su Artículo 2 regula: &lt;&lt;Los principios que rigen la carrera judicial son los de independencia, idoneidad, capacidad, objetividad, imparcialidad, integridad, estabilidad, transparencia, publicidad, especialidad, meritocracia y ética...&gt;&gt;”.</i></p>
Honduras	Corte Suprema de Justicia en Honduras	<p><b>Otras medidas para superar barreras:</b> <i>“En el caso de nombramientos, se procede a realizar selección de personal a través de un concurso, en el cual se evalúan los conocimientos de los y las participantes, luego de esto se procede a nombrar a los y las que obtuvieron mejores resultados en la evaluación.”</i></p>
México	Suprema Corte de Justicia de la Nación	<p><b>Otras medidas para superar barreras:</b> <i>“Institucionalizar la flexibilidad de horarios. Generar políticas que incentiven el inicio y conclusión de los estudios de posgrado de las mujeres. Generar políticas más agresivas de igualdad y metas concretas que brinden mayores espacios a las mujeres en los puestos de dirección administrativa y en las actividades jurisdiccionales. Continuar con la capacitación en materia de perspectiva de género en el ámbito jurisdiccional”.</i></p>
Nicaragua	Poder Judicial de la República de Nicaragua	<p><b>Favor de explicar en los casos en que no apliquen:</b> <i>“En cuanto al monitoreo independiente, es una práctica permanente orientada por el Plan Decenal 2012-2021 del Poder Judicial que lo realiza la Dirección de planificación y estadística; por disposición de la Política de Género se establece el monitoreo y evaluación de resultados de las acciones implementadas cada año y una evaluación de medio término de la política, cada cinco años, la cual ya fue realizada en el 2016.</i></p>

PAÍS	ÓRGANO JUDICIAL	OTRA (S) MEDIDAS QUE SE INDICAN PARA SUPERAR BARRERAS
		<p><i>Adscripción y readscripción de cargos no aplica según Ley de Carrera Judicial.</i></p> <p><i>Las quejas y sanciones las conoce y resuelve el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, Conforme las leyes del país y en materia de discriminación, acoso y desigualdad o malos tratos, reciben la misma atención que otras conductas, objeto de investigación del Consejo.”</i></p> <p><b>NOTA:</b> No indica <b>Otras medidas para superar barreras.</b></p>
Puerto Rico	Tribunal Supremo en Puerto Rico	<p><b>Favor de explicar en los casos en que no apliquen:</b></p> <p><i>“Actualmente, la cantidad de mujeres que ocupan puestos en la Judicatura supera la cantidad de hombres”.</i></p> <p><b>NOTA:</b> No indica <b>Otras medidas para superar barreras.</b></p>

## d. Capacitación sobre igualdad de género.

Una de las medidas en materia de protección de los derechos de las mujeres frente a la discriminación por género, tiene que ver con la posibilidad de concientizar a quienes conforman los órganos de gobierno de los diferentes poderes de los principios de igualdad y no discriminación que existen, ya sea por motivos de sexo y género, para ello es necesaria la puesta en marcha de programas de capacitación y formación<sup>18</sup>.

El Cuestionario contempló un apartado específico para recabar información en esta materia. Para ello la estructura que se planteó obedece a, en un primer término, determinar la existencia de un manual de capacitación sobre perspectiva de género dentro de las instituciones. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

## Manuales de capacitación sobre perspectiva de género

<sup>18</sup> La Recomendación General No. 28 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, sobre las obligaciones fundamentales de los Estados Parte relativas al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, señala que “[...] Los Estados partes deberían asegurarse de que todos los órganos gubernamentales fueran plenamente conscientes de los principios de igualdad y no discriminación por motivos de sexo y género y de que se establecieran y pusieran en práctica los programas de capacitación y concienciación adecuados. [...] Para cumplir el requisito de que los medios y las medidas sean apropiados, los medios adoptados por los Estados partes deben atender todos los aspectos de sus obligaciones generales en virtud de la Convención [...]d) Llevar a cabo programas específicos de educación y capacitación sobre los principios y las disposiciones de la Convención para todos los organismos gubernamentales, los funcionarios públicos y, en particular, los juristas y los funcionarios judiciales; [...]”. Véase en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/63/PDF/G1047263.pdf?OpenElement>

## Cuadro 18. Países según tengan un manual de capacitación sobre perspectiva de género

Existencia de un manual de capacitación sobre perspectiva de género		
País	Sí	No
Argentina	1	
Bolivia	1	
Chile		1
Colombia - CoSJ	1	
Colombia - CSJ	1	
Costa Rica	1	
Cuba		1
Ecuador		1
El Salvador		1
España		1
Guatemala	1	
Honduras	1	
México - CJF	1	
México - SCJN	1	
Nicaragua		
Panamá		1
Paraguay	1	
Perú	1	
Portugal - CSM		1
Portugal - STJ		1
Puerto Rico		1
República Dominicana	1	
Uruguay		1
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

En número totales 12 instituciones, cuentan con este tipo de manuales, frente a las 10 instituciones que no cuentan con ello. En términos porcentuales el 54,5% de las instituciones posee este tipo de manuales y el 45,5% no lo posee.

Los manuales son una herramienta importante para sentar el precedente respecto de la metodología que se aplicará, el contenido, los objetivos que se esperan de la capacitación, pero sobre todo es importante contar con indicadores de género<sup>19</sup> que puedan permitir evaluar los avances en la materia de la capacitación.

<sup>19</sup> La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) define a los indicadores de género como: “[...] Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género en la región [...]”. Véase en

## Instituciones que capacitan al funcionariado

Continuando con este apartado, se obtuvo información respecto de las instituciones, órganos, áreas o direcciones específicas, que se encargan de capacitar a las funcionarias y funcionarios. Todas las instituciones de los países indicaron tener una institución, órgano, área o dirección específica para capacitar a las juezas y los jueces activos y la mayoría la tiene para capacitar al personal operativo de todas las categorías. En este último caso, sólo las instituciones de Portugal (CSM y TSJ) manifestaron no tenerlo, mientras que España no respondió y México (SCJN) indicó que “se han realizado diversos encuentros en la materia para diferentes cargos, en donde han participado el personal operativo”.

Los países que respondieron afirmativamente proporcionaron el nombre de la institución y en algunos casos el vínculo al sitio de la misma:

---

<https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/9/41849/P41849.xml&xsl=/mujer/tpl/p18fst.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xslt>

## Cuadro 19. Identificación de la institución, órgano, área o dirección específica que capacita a integrantes de la institución

País	¿Existe una institución, órgano, área o dirección específica para capacitar a los siguientes?		Si respondió en forma positiva a la pregunta anterior, por favor especifique el nombre y, en su caso, proporcione un vínculo al sitio de la institución.
	Jueces y juezas en activo	Personal operativo de todas las categorías incluyendo apoyo/juzgados	
Argentina	Sí	Sí	Escuela Judicial de la Nación de la República Argentina, dependiente del Consejo de la Magistratura de la Nación. Escuelas Judiciales Provinciales. Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Oficinas de la Mujer de los poderes judiciales del país (país federal).
Bolivia	Sí	Sí	Docente Coordinador Académico de Apoyo Judicial y Personal Administrativo.
Chile	Sí	Sí	Academia Judicial <a href="http://www.academiajudicial.cl/">http://www.academiajudicial.cl/</a>
Colombia - CSJ	Sí	Sí	Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" y Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial.
Colombia - CoSJ	Sí	Sí	Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial. <a href="https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero">https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero</a> Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. <a href="https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/">https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/</a>
Costa Rica	Sí	Sí	Escuela Judicial Lic. Édgar Cervantes Villalta. <a href="https://escuelajudicialpi.poder-judicial.go.cr/">https://escuelajudicialpi.poder-judicial.go.cr/</a>
Cuba	Sí	Sí	Escuela de Formación Judicial. correo: osmani@tsp.gob.cu
Ecuador	Sí	Sí	La Escuela de la Función Judicial, a través de la Subdirección Académica compuesta por las Unidades de Formación Inicial, Formación Continua y Capacitación, imparte procesos de formación y capacitación permanentemente a los servidores judiciales misionales del Consejo de la Judicatura. Vínculo de acceso página web de la Escuela de la Función Judicial: <a href="https://escuela.funcionjudicial.gob.ec/">https://escuela.funcionjudicial.gob.ec/</a>
El Salvador	Sí	Sí	Escuela de Capacitación Judicial "Doctor Arturo Zeledón Catrillo" <a href="http://www.cnj.gob.sv/">http://www.cnj.gob.sv/</a>

País	¿Existe una institución, órgano, área o dirección específica para capacitar a los siguientes?		Si respondió en forma positiva a la pregunta anterior, por favor especifique el nombre y, en su caso, proporcione un vínculo al sitio de la institución.
	Jueces y juezas en activo	Personal operativo de todas las categorías incluyendo apoyo/juzgados	
España	Sí		El órgano encargado de proporcionar formación, tanto inicial como continua, a los Jueces y Juezas en activo es la Escuela Judicial, que integra los servicios de formación inicial y formación continua de miembros de la Carrera Judicial, y que depende del Consejo General del Poder Judicial. Ahora bien, la Escuela Judicial tiene competencia exclusivamente para la formación de Jueces/Juezas y Magistrados/Magistradas, y carece de competencia en lo que se refiere a la formación de Fiscales, Secretarios/as Judiciales y personal administrativo de los órganos judiciales. La formación de Fiscales y Secretarios/as Judiciales corresponde al Ministerio de Justicia, a través del Centro de Estudios Jurídicos, y la formación del personal administrativo y funcionario de los órganos judiciales corresponde bien al Ministerio de Justicia bien a las Comunidades Autónomas, según hayan asumido o no estas últimas competencias en materia de justicia. No podemos proporcionar datos de capacitación del personal operativo de apoyo a Juzgados y Tribunales porque no caen bajo la competencia del Consejo General del Poder Judicial en España. Sólo la Judicatura, entendiendo por tal los Jueces y Juezas, Magistrados y Magistradas entran dentro del ámbito competencial del Consejo General del Poder Judicial español.
Guatemala	Sí	Sí	Unidad de Capacitación Institucional / Escuela de Estudios Judiciales <a href="http://www.oj.gob.gt/uci/">http://www.oj.gob.gt/uci/</a>
Honduras	Sí	Sí	Escuela Judicial "Salomón Jiménez Castro" <a href="http://www.escuelajudicial.gob.hn/paginas/default.aspx">http://www.escuelajudicial.gob.hn/paginas/default.aspx</a>
México - CJF	Sí	Sí	Instituto de la Judicatura Federal <a href="https://www.ijf.cjf.gob.mx">https://www.ijf.cjf.gob.mx</a>
México - SCJN	No	No	
Nicaragua	Sí	Sí	Instituto de Altos Estudios Judiciales. <a href="http://www.poderjudicial.gob.ni">www.poderjudicial.gob.ni</a>
Panamá	Sí	Sí	Instituto Superior de la Judicatura, Dr. Cesar Quintero. <a href="https://www.organojudicial.gob.pa/isjup">https://www.organojudicial.gob.pa/isjup</a>
Paraguay	Sí	Sí	Secretaría de Género del Poder Judicial, dependiente de la Corte Suprema de Justicia. <a href="http://www.pj.gov.py/contenido/537-observatorio-de-genero/537">www.pj.gov.py/contenido/537-observatorio-de-genero/537</a> Centro Internacional de Estudios Judiciales (CIEJ), de pendiente de la Corte suprema de Justicia. <a href="http://www.pj.gov.py/contenido/133-centro-internacional-de-estudios-judiciales/133">www.pj.gov.py/contenido/133-centro-internacional-de-estudios-judiciales/133</a>

País	¿Existe una institución, órgano, área o dirección específica para capacitar a los siguientes?		Si respondió en forma positiva a la pregunta anterior, por favor especifique el nombre y, en su caso, proporcione un vínculo al sitio de la institución.
	Jueces y juezas en activo	Personal operativo de todas las categorías incluyendo apoyo/juzgados	
Perú	Sí	Sí	Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial y el vínculo al sitio de la institución es el siguiente: <a href="https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/genero/s_cgen/as_inicio">https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/genero/s_cgen/as_inicio</a>
Portugal - CSM	Sí	No	El Centro de Estudios Judiciales (CEJ) ofrece formación para los jueces. En el año 2017/18 ha dado formación continua sobre los temas: “Julgar sob perspectiva de género – entre a Igualdade e a Constitucionalidade” y “Violência doméstica e de género e mutilação genital feminina”. Suyo sitio es <a href="http://www.cej.mj.pt/cej/conheca-cej/fich-pdf/docs-pub-legal/2017/Plano_de_atividades_2017_2018.pdf">http://www.cej.mj.pt/cej/conheca-cej/fich-pdf/docs-pub-legal/2017/Plano_de_atividades_2017_2018.pdf</a>
Portugal - STJ	Sí	No	Centro de Estudos Judiciários - <a href="http://www.cej.mj.pt/cej/home/home.php">http://www.cej.mj.pt/cej/home/home.php</a>
Puerto Rico	Sí	Sí	Academia Judicial Puertorriqueña (Jueces/Juezas/ Abogadas/Abogados) División de Evaluación, Capacitación y Desarrollo (ECADE) (Funcionariado y Personal de Apoyo): <a href="http://portales/sites/ocade/SitePages/ECADE%20DASHBOARD.aspx">http://portales/sites/ocade/SitePages/ECADE%20DASHBOARD.aspx</a>
República Dominicana	Sí	Sí	Escuela Nacional de la Judicatura. Página Web: <a href="http://www.enj.org">www.enj.org</a>
Uruguay	Sí	Sí	Centro de estudios Judiciales (CEJU): ceju@poderjudicial.gub.uy El CEJU cuenta con cursos de formación continua dirigido a jueces y defensores y también cursos en el área de formación inicial para aspirantes a magistrados. Sector Capacitación (SECAP) capacitacion@poderjudicial.gub.uy SECAP está destinado a la capacitación de funcionarios, técnicos y actuarios.

Otro de los aspectos relevantes en materia de capacitación es la currícula, es decir, el conocimiento del tipo de cursos que en materia de género se han impartido en la institución, para conocer la incidencia que tienen en la materia, así como su vinculación con la temática de perspectiva de género. Como elemento complementario se incluye el número de funcionarios y funcionarias que han participado por curso, tomando como referencia el período entre 2017 y 2018.

Los resultados que se obtuvieron fueron:

**Cuadro 20. Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución en 2017 y 2018, según país, por el número de participantes desagregado por sexo**

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
Argentina	Nombre del curso: Perspectiva de género No. de mujeres participantes: 14798 No. de hombres participantes: 7646 ---	22.856	11.828	34.684
	Nombre del curso: Trata de Personas No. de mujeres participantes: 6465 No. de hombres participantes: 3495 ---			
	Nombre del curso: Factores e Indicadores de riesgo en Violencia Doméstica No. de mujeres participantes: 623 No. de hombres participantes: 294 ---			
	Nombre del curso: Deber de debida diligencia No. de mujeres participantes: 672 No. de hombres participantes: 257 ---			
	Nombre del curso: Declaración de víctimas y testigos en Delitos de Lesa Humanidad No. de mujeres participantes: 298 No. de hombres participantes: 136			
Bolivia	Nombre del curso: 2017 Primera Versión ¿Cómo y porque juzgar con perspectiva de Género? Aplicación de protocolo para juzgar con perspectiva de género en el Órgano Judicial. 2018 Segunda Versión ¿Cómo y porque juzgar con perspectiva de Género? Aplicación de protocolo. No. de mujeres participantes: 227 No. de hombres participantes: 185	227	185	412
Chile	Nombre del curso: Principio de Igualdad y de toda forma de discriminación (2017-2018) No. de mujeres participantes: 35 No. de hombres participantes: 15 ---	151	57	208
	Nombre del curso: Curso básico sobre cuestiones de género y sexualidad, modalidad B- learning (2017-2018) No. de mujeres participantes: 96 No. de hombres participantes: 34 ---			
	Nombre del curso: Curso sobre estándares internacionales en materia de orientación sexual e identidad de género: el caso Atala (2018) No. de mujeres participantes: 20 No. de hombres participantes: 8			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
Colombia - CSJ	Nombre del curso: Incorporación de Perspectiva de Género. Sede Tumaco No. de mujeres participantes: 25 No. de hombres participantes: 16 ---	895	418	1313
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género. Consejo de Estado y CNGRJ Bogotá No. de mujeres participantes: 136 No. de hombres participantes: 45 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género Riohacha No. de mujeres participantes: 6 No. de hombres participantes: 1 ---			
	Nombre del curso: XIV Conversatorio Nacional sobre la Perspectiva de Género Barranquilla No. de mujeres participantes: 252 No. de hombres participantes: 101 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio sobre la Comunidad LGBTI y Acceso a la Administración de Justicia Bogotá No. de mujeres participantes: 19 No. de hombres participantes: 14 ---			
	Nombre del curso: Taller lista de verificación para la incorporación de la perspectiva de género en la administración de Justicia Bogotá No. de mujeres participantes: 24 No. de hombres participantes: 11 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio sobre Perspectiva de Género. Popayán No. de mujeres participantes: 49 No. de hombres participantes: 37 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio sobre Perspectiva de Género. Santa Marta No. de mujeres participantes: 25 No. de hombres participantes: 12 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio sobre Perspectiva de Género. Santa Rosa de Viterbo No. de mujeres participantes: 89 No. de hombres participantes: 41 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio sobre Perspectiva de Género. Neiva No. de mujeres participantes: 67 No. de hombres participantes: 35			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>---</p> <p>Nombre del curso: XV Conversatorio Nacional de Género en la Rama Judicial 2018 Santa Marta No. de mujeres participantes: 185 No. de hombres participantes: 91</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio sobre Perspectiva de Género. Villavicencio No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 14</p>			
Colombia - CoSJ	<p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Tumaco No. de mujeres participantes: 84 No. de hombres participantes: 16</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Santa Marta No. de mujeres participantes: 115 No. de hombres participantes: 63</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Ibagué No. de mujeres participantes: 98 No. de hombres participantes: 58</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Cúcuta No. de mujeres participantes: 89 No. de hombres participantes: 44</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Cartagena No. de mujeres participantes: 69 No. de hombres participantes: 40</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Valledupar No. de mujeres participantes: 150 No. de hombres participantes: 77</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Quibdó No. de mujeres participantes: 48 No. de hombres participantes: 22</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Bucaramanga No. de mujeres participantes: 51 No. de hombres participantes: 25</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Nacional de Género en Barranquilla</p>	2118	1136	3254

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	No. de mujeres participantes: 252 No. de hombres participantes: 101 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Bogotá No. de mujeres participantes: 136 No. de hombres participantes: 45 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Riohacha No. de mujeres participantes: 41 No. de hombres participantes: 39 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Florencia No. de mujeres participantes: 79 No. de hombres participantes: 36 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Cali No. de mujeres participantes: 67 No. de hombres participantes: 41 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Medellín No. de mujeres participantes: 106 No. de hombres participantes: 56 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Cartagena No. de mujeres participantes: 47 No. de hombres participantes: 28 ---			
	Nombre del curso: Taller Capacitación "Listas de Verificación de Género" No. de mujeres participantes: 21 No. de hombres participantes: 14 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Armenia No. de mujeres participantes: 94 No. de hombres participantes: 47 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Popayán No. de mujeres participantes: 96 No. de hombres participantes: 39 ---			
	Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Neiva No. de mujeres participantes: 97 No. de hombres participantes: 44 ---			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>Nombre del curso: Conversatorio Nacional de Género en Santa Marta No. de mujeres participantes: 273 No. de hombres participantes: 122 ---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Santa Rosa de Viterbo No. de mujeres participantes: 86 No. de hombres participantes: 44 ---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Regional de Género en Villavicencio No. de mujeres participantes: 19 No. de hombres participantes: 13</p>			
Costa Rica	<p>Nombre del curso: Formación Inicial para aspirantes a la Judicatura No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 10 ---</p> <p>Nombre del curso: Aplicaciones procesales en el derecho de Familia. No. de mujeres participantes: 12 No. de hombres participantes: 10 ---</p> <p>Nombre del curso: Derechos humanos y Derecho Constitucional de Familia. No. de mujeres participantes: 7 No. de hombres participantes: 7 ---</p> <p>Nombre del curso: Tutela judicial efectiva (Familia). No. de mujeres participantes: 9 No. de hombres participantes: 5 ---</p> <p>Nombre del curso: Persecución penal del delito de trata. No. de mujeres participantes: 4 No. de hombres participantes: 3 ---</p> <p>Nombre del curso: Conciliación en materia de Familia. No. de mujeres participantes: 6 No. de hombres participantes: 1 ---</p> <p>Nombre del curso: Acceso a Justicia de las de mujeres migrantes víctimas de violencia intrafamiliar. No. de mujeres participantes: 13 No. de hombres participantes: 8 ---</p> <p>Nombre del curso: Plataforma Integrada de Servicio y Atención a la Víctima (PISAV). No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 4</p>	743	584	1327

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>---</p> <p>Nombre del curso: Justicia Restaurativa en el Derecho Penal costarricense. No. de mujeres participantes: 27 No. de hombres participantes: 8</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Taller de Justicia Restaurativa y Comunidad. No. de mujeres participantes: 14 No. de hombres participantes: 8</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Taller de Género y Lenguaje Inclusivo. No. de mujeres participantes: 68 No. de hombres participantes: 40</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Taller de Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos (FIV). No. de mujeres participantes: 25 No. de hombres participantes: 15</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Taller sobre manejo de acoso sexual en entornos públicos o "Acoso callejero". No. de mujeres participantes: 17 No. de hombres participantes: 11</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Taller de Derechos Humanos y Estándares Internacionales. No. de mujeres participantes: 10 No. de hombres participantes: 7</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Negociación con perspectiva de género. No. de mujeres participantes: 12 No. de hombres participantes: 2</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Acceso a la Justicia de los pueblos indígenas No. de mujeres participantes: 9 No. de hombres participantes: 5</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Promoción de los Derechos Humanos de los pueblos indígenas. No. de mujeres participantes: 11 No. de hombres participantes: 5</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Género: Un Camino Hacia La Equidad No. de mujeres participantes: 463 No. de hombres participantes: 435</p>			
Cuba	<p>Nombre del curso: Género, violencia, familia y menores, desde una perspectiva judicial. No. de mujeres participantes: 543 No. de hombres participantes: 82</p>	843	82	625

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
Ecuador	Nombre del curso: Garantías mínimas - mujeres embarazadas No. de mujeres participantes: 449 No. de hombres participantes: 645 ---	5482	6261	11743
	Nombre del curso: Herramientas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias No. de mujeres participantes: 204 No. de hombres participantes: 331 ---			
	Nombre del curso: Programa de capacitación virtual para Operadores de justicia: 11 formas extremas de violencia de género No. de mujeres participantes: 307 No. de hombres participantes: 429 ---			
	Nombre del curso: Programa de capacitación virtual para operadores de justicia: 17 apelación respecto a los incidentes en materia de familia, mujer, niñez y adolescencia No. de mujeres participantes: 320 No. de hombres participantes: 478 ---			
	Nombre del curso: Reparación integral a las víctimas de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar No. de mujeres participantes: 44 No. de hombres participantes: 9 ---			
	Nombre del curso: Concientización de operadores y operadoras No. de mujeres participantes: 393 No. de hombres participantes: 387 ---			
	Nombre del curso: Módulo II: estructura humanista y vivencial No. de mujeres participantes: 363 No. de hombres participantes: 387 ---			
	Nombre del curso: Módulo II: estructura humanista y vivencial No. de mujeres participantes: 37 No. de hombres participantes: 69 ---			
	Nombre del curso: Módulo II: estructura humanista y vivencial No. de mujeres participantes: 29 No. de hombres participantes: 48 ---			
	Nombre del curso: Programa de capacitación virtual para operadores de justicia: 15 apelación respecto a los incidentes en materia de familia, mujer, No. de mujeres participantes: 357 No. de hombres participantes: 547 ---			
Nombre del curso: Programa de capacitación virtual para operadores de justicia: 19 reparación integral a las víctimas de				

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>violencia intrafamiliar No. de mujeres participantes: 312 No. de hombres participantes: 478 ---</p> <p>Nombre del curso: Programa de capacitación virtual para operadores de justicia: 9 formas extremas de violencia de género No. de mujeres participantes: 389 No. de hombres participantes: 576 ---</p> <p>Nombre del curso: Programa de capacitación virtual para secretarios y ayudantes judiciales: 7 formas extremas de violencia de género: femicidio y trata No. de mujeres participantes: 1639 No. de hombres participantes: 1174 ---</p> <p>Nombre del curso: Programa de formación en la ley violencia contra la mujer y miembros del grupo familiar (Fase I) No. de mujeres participantes: 125 No. de hombres participantes: 143 ---</p> <p>Nombre del curso: Programa de formación en la ley violencia contra la mujer y miembros del grupo familiar (Fase I y II) No. de mujeres participantes: 514 No. de hombres participantes: 560</p>			
El Salvador	<p>Nombre del curso: Alcances y Retos del Decreto de la Jurisdicción Especializada Para una vida libre de violencia y discriminación para las Mujeres. No. de mujeres participantes: 25 No. de hombres participantes: 10 ---</p> <p>Nombre del curso: Análisis Dogmático de los Delitos de la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres. No. de mujeres participantes: 65 No. de hombres participantes: 42 ---</p> <p>Nombre del curso: Consultas sobre problemas de aplicación de la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres (Leiv). No. de mujeres participantes: 17 No. de hombres participantes: 5 ---</p> <p>Nombre del curso: Criterios de Competencia Aplicables en la Jurisdicción Especializada para una vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres. No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 26 ---</p> <p>Nombre del curso: El Mobbing, una forma de Acoso Laboral desde un enfoque Psicosocial y Legal No. de mujeres participantes: 15</p>	936	575	1411

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>No. de hombres participantes: 4 ---</p> <p>Nombre del curso: El Mobbing, Una forma de Acoso Laboral desde un Enfoque Psicosocial y Legal. No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 5 ---</p> <p>Nombre del curso: El Mobbing, Una forma de Acoso Laboral desde un Enfoque Psicosocial y Legal. No. de mujeres participantes: 12 No. de hombres participantes: 17 ---</p> <p>Nombre del curso: El Modelo Psicosocial en la Intervención Integral del fenómeno de la Violencia. No. de mujeres participantes: 14 No. de hombres participantes: 10 ---</p> <p>Nombre del curso: El Modelo Psicosocial en la Intervención Integral del fenómeno de la Violencia. No. de mujeres participantes: 13 No. de hombres participantes: 8 ---</p> <p>Nombre del curso: El Sesgo de Género en la Administración de la Justicia. No. de mujeres participantes: 19 No. de hombres participantes: 8 ---</p> <p>Nombre del curso: El Sesgo de Género en la Administración de la Justicia. No. de mujeres participantes: 44 No. de hombres participantes: 17 ---</p> <p>Nombre del curso: El Sesgo de Género en la Administración de la Justicia. No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 23 ---</p> <p>Nombre del curso: Especialización: Análisis Jurídico Penal de las Infracciones de la LEIV y Proceso Penal con Perspectiva De Género (Serie 2) No. de mujeres participantes: 15 No. de hombres participantes: 11 ---</p> <p>Nombre del curso: Especialización: Análisis Jurídico Penal de las Infracciones de la LEIV y Proceso Penal con Perspectiva De Género (Serie 2) No. de mujeres participantes: 12 No. de hombres participantes: 6</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>---</p> <p>Nombre del curso: Especialización: Análisis Jurídico Penal de las Infracciones de la LEIV y Proceso Penal con Perspectiva De Género (Serie 2) No. de mujeres participantes: 8 No. de hombres participantes: 15</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Especialización: Atención Integral para una vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres: Derechos Humanos (Serie 1) No. de mujeres participantes: 15 No. de hombres participantes: 12</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Especialización: Atención Integral para una vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres: Derechos Humanos (Serie 1) No. de mujeres participantes: 9 No. de hombres participantes: 7</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Especialización: Atención Integral para una vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres: Derechos Humanos (Serie 1) No. de mujeres participantes: 9 No. de hombres participantes: 19</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Femicidio y Violencia De Género. No. de mujeres participantes: 14 No. de hombres participantes: 16</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Investigación Especializada de Crímenes de Odio. No. de mujeres participantes: 45 No. de hombres participantes: 37</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos con enfoque de Género y Derechos Humanos de la Mujer. No. de mujeres participantes: 30 No. de hombres participantes: 17</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos con enfoque de Género y Derechos Humanos de la Mujer. No. de mujeres participantes: 14 No. de hombres participantes: 7</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso:</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos con enfoque de Género y Derechos Humanos de la Mujer. No. de mujeres participantes: 5 No. de hombres participantes: 9 ---</p> <p>Nombre del curso: La Perspectiva de Género en las Decisiones Judiciales. No. de mujeres participantes: 114 No. de hombres participantes: 65 ---</p> <p>Nombre del curso: Proceso para seleccionar Magistrados y Jueces para Tribunales de la Mujer. Módulo I: Teoría Y Perspectiva De Género No. de mujeres participantes: 41 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: Proceso para seleccionar Magistrados y Jueces para Tribunales de la Mujer. Módulo II: Introducción a la Justicia Especializada para una Vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres. No. de mujeres participantes: 38 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: Proceso para Seleccionar Magistrados y Jueces para Tribunales de la Mujer. Módulo III: Igualdad y prohibición de la Discriminación en la Administración de Justicia (Parte I). No. de mujeres participantes: 35 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: Proceso para Seleccionar Magistrados y Jueces para Tribunales de la Mujer. Módulo III: Medicina Forense con Perspectiva de Género (Parte II) No. de mujeres participantes: 33 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: Proceso para Seleccionar Magistrados y Jueces para Tribunales de la Mujer. Módulo IV: Modelo de Gestión Integral, Derechos Humanos y Debida Diligencia (Parte I). No. de mujeres participantes: 33 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: Proceso para Seleccionar Magistrados y Jueces para Tribunales de la Mujer. Módulo IV: Técnicas de Litigación Oral en las Audiencias (Parte II). No. de mujeres participantes: 33 No. de hombres participantes: 14 ---</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>Nombre del curso: Proceso para Seleccionar Magistrados y Jueces para Tribunales de la Mujer. Módulo V: Ética en la Administración de Justicia. No. de mujeres participantes: 65 No. de hombres participantes: 28 ---</p> <p>Nombre del curso: Proceso para Seleccionar Magistrados y Jueces para Tribunales de la Mujer. Módulo VI: Análisis Jurídico Penal de las Infracciones de la LEIV con Perspectiva de Género. No. de mujeres participantes: 33 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: Sociedad y Estado de Derecho: Crímenes de Odio, Una Realidad Vigente. No. de mujeres participantes: 8 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: Valoración de Prueba en los casos de Femicidio y demás Violencia contra las Mujeres. No. de mujeres participantes: 25 No. de hombres participantes: 21 ---</p> <p>Nombre del curso: Proyecto de Formación dirigido a la Judicatura de Paz para una mejor aplicación de la Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres (Graduados). No. de mujeres participantes: 24 No. de hombres participantes: 18</p>			
España	<p>Nombre del curso: X Aniversario de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Análisis crítico de su aplicación a la Carrera Judicial. No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 7 ---</p> <p>Nombre del curso: Medidas para la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional en el Estatuto Judicial. No. de mujeres participantes: 16 No. de hombres participantes: 6 ---</p> <p>Nombre del curso: Protección Social de la Carrera Judicial. Régimen Jurídico de los Permisos y Licencias. Derechos de la Seguridad Social. Sistemas de Prevención de Riesgos Profesionales (37 participantes) No. de mujeres participantes: 23 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: La trata de seres humanos. El derecho y la esclavitud en el siglo XXI No. de mujeres participantes: 20 No. de hombres participantes: 3</p>	410	179	589

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>---</p> <p>Nombre del curso: Nuevos horizontes en la lucha contra la violencia de género. No. de mujeres participantes: 14 No. de hombres participantes: 10</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Violencia sobre la mujer. Una visión multidisciplinar. No. de mujeres participantes: 16 No. de hombres participantes: 10</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Iniciación en formación de violencia de género 2017 (formación a distancia) No. de mujeres participantes: 13 No. de hombres participantes: 4</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Encuentro para la unificación de criterios en materia de violencia de género No. de mujeres participantes: 14 No. de hombres participantes: 14</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Derechos fundamentales y tutela judicial en el ámbito laboral con especial referencia al acoso y protección de datos. No. de mujeres participantes: 15 No. de hombres participantes: 7</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Derecho Internacional Humanitario: Derecho de Ginebra y Derecho de La Haya. Crímenes internacionales más graves. Resolución de NNUU Mujeres, Paz y Seguridad. No. de mujeres participantes: 22 No. de hombres participantes: 8</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Hacia una igualdad efectiva a través de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad. No. de mujeres participantes: 15 No. de hombres participantes: 2</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: La trata de seres humanos. Últimos avances jurisprudenciales. No. de mujeres participantes: 12 No. de hombres participantes: 11</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Plan de igualdad de la Carrera Judicial: Ese desconocido. No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 4</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Otras formas de violencia sobre la mujer.</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>No. de mujeres participantes: 23 No. de hombres participantes: 8 ---</p> <p>Nombre del curso: Protección de la víctima de violencia de género. No. de mujeres participantes: 23 No. de hombres participantes: 5 ---</p> <p>Nombre del curso: Iniciación en formación de violencia de género 2018 (formación a distancia) No. de mujeres participantes: 10 No. de hombres participantes: 6 ---</p> <p>Nombre del curso: Seminario sobre aplicación práctica del 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. No. de mujeres participantes: 10 No. de hombres participantes: 0 ---</p> <p>Nombre del curso: Curso de Derecho Penal. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Cuestiones a modificar en el Código Penal y LECr. No. de mujeres participantes: 5 No. de hombres participantes: 4 ---</p> <p>Nombre del curso: Encuentro de Jueces de lo Penal: Problemática en la tramitación de las causas por violencia de género. No. de mujeres participantes: 6 No. de hombres participantes: 7 ---</p> <p>Nombre del curso: Encuentro para la prevención en materia de violencia de género desde una óptica multidisciplinar. No. de mujeres participantes: 3 No. de hombres participantes: 5 ---</p> <p>Nombre del curso: Jornadas formativas para la presentación de la Guía de criterios de actuación judicial frente a la trata de seres humanos No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 9 ---</p> <p>Nombre del curso: Igualdad y conciliación tras la vigencia de la LOIE No. de mujeres participantes: 10 No. de hombres participantes: 2 ---</p> <p>Nombre del curso: Novedades en los Reglamentos de la UE en materia de familia: unificación de criterios en Juzgados de familia</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>y de violencia sobre la mujer No. de mujeres participantes: 6 No. de hombres participantes: 3 ---</p> <p>Nombre del curso: Seminario: El acoso y los derechos fundamentales, una visión multidisciplinar. No. de mujeres participantes: 8 No. de hombres participantes: 3 ---</p> <p>Nombre del curso: Sesión práctica de conocimiento de los recursos del Ayuntamiento de Madrid de atención a las víctimas de la violencia de género. No. de mujeres participantes: 2 No. de hombres participantes: 1 ---</p> <p>Nombre del curso: Taller sobre violencia de género. Alicante. No. de mujeres participantes: 3 No. de hombres participantes: 3 ---</p> <p>Nombre del curso: Taller sobre violencia de género. Castellón. No. de mujeres participantes: 3 No. de hombres participantes: 1 ---</p> <p>Nombre del curso: Taller sobre violencia de género. Valencia. No. de mujeres participantes: 9 No. de hombres participantes: 2 ---</p> <p>Nombre del curso: VII Congreso del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género. No. de mujeres participantes: 32 No. de hombres participantes: 15 ---</p> <p>Nombre del curso: Violencia de género: Aspectos procesales de la fase de investigación y enjuiciamiento. No. de mujeres participantes: 13 No. de hombres participantes: 1 ---</p> <p>Nombre del curso: Respuesta penal frente al acoso. No. de mujeres participantes: 3 No. de hombres participantes: 2 ---</p> <p>Nombre del curso: Violencia sobre la mujer: un enfoque multidisciplinar. No. de mujeres participantes: 7 No. de hombres participantes: 2</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
Guatemala	Nombre del curso: Derechos Humanos de las Mujeres No. de mujeres participantes: 41 No. de hombres participantes: 251 ---	1758	1526	3284
	Nombre del curso: Género No. de mujeres participantes: 523 No. de hombres participantes: 539 ---			
	Nombre del curso: Talleres de implementación de Política Institucional sobre Igualdad de Género No. de mujeres participantes: 476 No. de hombres participantes: 167 ---			
	Nombre del curso: Maestría en Género y Justicia No. de mujeres participantes: 58 No. de hombres participantes: 21 ---			
	Nombre del curso: Violencia contra la Mujer No. de mujeres participantes: 288 No. de hombres participantes: 251 ---			
	Nombre del curso: Violencia Sexual No. de mujeres participantes: 286 No. de hombres participantes: 210 ---			
	Nombre del curso: Reparación Digna No. de mujeres participantes: 86 No. de hombres participantes: 87			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
Honduras	Nombre del curso: Formación a Formadores Niñez con enfoque de género No. de mujeres participantes: 16 No. de hombres participantes: 15 ---	152	87	239
	Nombre del curso: Reglas regionales de atención integral a la mujer víctima de violencia de género con énfasis en las 100 reglas de Brasilia. No. de mujeres participantes: 19 No. de hombres participantes: 13 ---			
	Nombre del curso: Uso de las TIC en la prevención de la re victimización de las víctimas de violencia de género. No. de mujeres participantes: 1 ---			
	Nombre del curso: Incorporación de la perspectiva de género en las decisiones judiciales. No. de mujeres participantes: 1 ---			
	Nombre del curso: Elaboración de diagnóstico de necesidades de capacitación de operadores de justicia en los temas de género y violencia No. de mujeres participantes: 5 No. de hombres participantes: 3 ---			
	Nombre del curso: Ética y valores de la judicatura, desde una perspectiva de género. No. de mujeres participantes: 2 No. de hombres participantes: 1 ---			
	Nombre del curso: Consultoría Género y Derechos Humanos de las Mujeres. No. de mujeres participantes: 36 No. de hombres participantes: 18 ---			
México - CJF	Nombre del curso: Curso Básico de Formación y Preparación de Secretarios del Poder Judicial de la Federación, a nivel nacional (Asignaturas "Derechos Humanos" y "Elementos Teórico-Prácticos Para Juzgar Con Perspectiva De Género"). No. de mujeres participantes: 888 No. de hombres participantes: 903 ---	3323	3545	7529
	Nombre del curso: Conversatorio en temas de Justicia que Involucran a Personas Indígenas. No. de mujeres participantes: 0 No. de hombres participantes: 0			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>---</p> <p>Nombre del curso: Jornadas de Reflexión: Las Mujeres frente el Sistema de Justicia Penal. No. de mujeres participantes: 1498 No. de hombres participantes: 1341</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Curso Taller "Migración, Defensa Penal y Género" No. de mujeres participantes: 39 No. de hombres participantes: 125</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Maestría en "Derechos Humanos, Impartición de Justicia y Género". No. de mujeres participantes: 31 No. de hombres participantes: 68</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Curso General de Derechos Humanos. No. de mujeres participantes: 549 No. de hombres participantes: 515</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Diplomado "Decisión Judicial Con Perspectiva de Género". No. de mujeres participantes: 38 No. de hombres participantes: 29</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Diplomado "Impartición de Justicia con Perspectiva de Género para Grupos en Situación de Vulnerabilidad". No. de mujeres participantes: 82 No. de hombres participantes: 64</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Curso de Personas Migrantes, Refugiadas y Desplazadas. No. de mujeres participantes: 24 No. de hombres participantes: 97</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Estándares Internacionales de Derechos Humanos, Migración y Género (Para Magistradas/os y Juezas/ces). No. de mujeres participantes: 43 No. de hombres participantes: 146</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Estándares Internacionales de Derechos Humanos, Migración y Género (Para Secretarios de Órganos Jurisdiccionales). No. de mujeres participantes: 40 No. de hombres participantes: 37</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conferencia Magistral "Género y Justicia". No. de mujeres participantes: 62</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>No. de hombres participantes: 82 ---</p> <p>Nombre del curso: Curso Básico de Formación y Preparación de Secretarios del Poder Judicial de la Federación, a nivel nacional (Asignaturas "Derechos Humanos" y "Elementos Teórico-Prácticos Para Juzgar Con Perspectiva de Género"). No. de mujeres participantes: 342 No. de hombres participantes: 453 ---</p> <p>Nombre del curso: Estándares Internacionales de Derechos Humanos, Migración y Género (Para Defensoras/es Públicos Y Asesoras/es Jurídicos). No. de mujeres participantes: 38 No. de hombres participantes: 49 ---</p> <p>Nombre del curso: Estándares Internacionales de Derechos Humanos, Migración y Género (Para Secretarios de Órganos Jurisdiccionales). No. de mujeres participantes: 75 No. de hombres participantes: 96 ---</p> <p>Nombre del curso: Curso de Competencias Jurídicas Básicas. No. de mujeres participantes: 903 No. de hombres participantes: 675 ---</p> <p>Nombre del curso: Maestría en Competencia Constitucional y Ordinaria (Asignatura: Fundamento de Derechos Humanos) No. de mujeres participantes: 115 No. de hombres participantes: 135 ---</p> <p>Nombre del curso: Maestría en Amparo (Asignatura: Fundamento de Derechos Humanos). No. de mujeres participantes: 94 No. de hombres participantes: 108</p>			
México - SCJN	<p>Nombre del curso: Cursos impartidos por la Universidad del Claustro de Sor Juana enfocados a mejorar el desarrollo y desempeño personal y profesional así como con el rompimiento de estereotipos de género. ---</p> <p>Nombre del curso: Cursos de inglés en línea impartidos por parte del British Council México. ---</p> <p>Nombre del curso: Curso del idioma italiano en línea impartido por la Sociedad Dante Alighieri, A.C. ---</p> <p>Nombre del curso: Taller "Comunicación como medio para evitar la violencia". ---</p> <p>Nombre del curso: Maestría con orientación a derechos humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México.</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>---</p> <p>Nombre del curso: Maestría en derecho procesal constitucional de la Universidad Panamericana.</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Asistencia al curso organizado por la Fundación Avon para la Mujer, Vital Voices Partnership y el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Asistencia al "Taller de Formación de Replicadoras/es de los Talleres de Perspectiva de Género, Trata de Personas con Fines de Explotación Sexual y Violencia Doméstica" organizado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Argentina.</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Asistencia al Foro "Transparencia y Acceso a la Información, Poder Ciudadano para los Derechos Humanos y la Igualdad" en el Instituto Nacional de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Asistencia al "Evento Mundial sobre las Cuestiones de Género, Trabajo y Desarrollo" convocado por el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Diplomado virtual "Diplomatura de los Derechos Humanos de la Mujer" impartido por la Universidad Austral de Argentina.</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Capacitación virtual "Perspectiva de Género y Derechos Humanos".</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Capacitación virtual "Vertientes Teóricas sobre el Género y el Feminismo".</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conferencia Magistral "Las Mujeres en la Literatura" dictada por Carmen Boullosa.</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Diplomado en Historia de México impartido por la Academia Mexicana de la Historia, correspondiente de la Real de Madrid</p>			
Nicaragua	<p>Nombre del curso: Magister de Derecho y desarrollo humano desde la perspectiva de género. No. de mujeres participantes: 32 No. de hombres participantes: 5</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Curso de redacción de sentencia para jueces y juezas civiles. No. de mujeres participantes: 59 No. de hombres participantes: 19</p> <p>---</p>		1324	779

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>Nombre del curso: Diplomado de intervención psicosocial desde la perspectiva de género de los equipos interdisciplinarios de los juzgados de violencia. No. de mujeres participantes: 50 No. de hombres participantes: 2 ---</p> <p>Nombre del curso: 16 talleres sensibilización y formación de derechos humanos y prevención de violencia contra al mujeres y la niñez. No. de mujeres participantes: 231 No. de hombres participantes: 199 ---</p> <p>Nombre del curso: Diplomado internacional en Restitución de Derechos con Énfasis en Redacción de Sentencias. No. de mujeres participantes: 26 No. de hombres participantes: 6 ---</p> <p>Nombre del curso: 28 Posgrados de oralidad incorporando la perspectiva de género en el proceso civil No. de mujeres participantes: 871 No. de hombres participantes: 508 ---</p> <p>Nombre del curso: Diplomado en Justicia Especializada en violencia de Género. No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: Dos Diplomados sobre la trata de personas. No. de mujeres participantes: 37 No. de hombres participantes: 26</p>			
Panamá	<p>Nombre del curso: Conferencia El Bienestar Cuidado: "Una Responsabilidad que debe ser Compartida" – 9 de marzo del 2018. ---</p> <p>Nombre del curso: Curso de Actualización en Materia de Género y Acceso a la Justicia – 5 de julio del 2018 ---</p> <p>Nombre del curso: Curso Especializado Transparencia Judicial y Perspectiva de Género – del 30 de julio al 31 de agosto del 2018. ---</p> <p>Nombre del curso: Estereotipos de Género y su incidencia en el acceso a la justicia</p>			160

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
Paraguay	<p>Nombre del curso: Capacitación en la implementación de la Ley N°5.777/2016 "De Protección Integral a la Mujeres, contra toda forma de Violencia", para magistratura y funcionariado de la Administración de Justicia 2017.</p> <p>No. de mujeres participantes: 83</p> <p>No. de hombres participantes: 48</p> <p>---</p>	257	116	373
	<p>Nombre del curso: Capacitación en la implementación de la Ley N°5.777/2016 "De Protección Integral a la Mujeres, Contra toda forma de Violencia "para magistratura y funcionariado de la Administración de Justicia 2018</p> <p>No. de mujeres participantes: 174</p> <p>No. de hombres participantes: 68</p>			
Perú	<p>Nombre del curso: "Programa Interno de Capacitación en Género para el Poder Judicial" 2018</p> <p>No. de mujeres participantes: 352</p> <p>No. de hombres participantes: 121</p> <p>---</p>	1942	1118	3060
	<p>Nombre del curso: Taller de Capacitación en violencia basada en género e incorporación del enfoque de género (1-2 y 9-10 de agosto de 2018)</p> <p>No. de mujeres participantes: 60</p> <p>No. de hombres participantes: 22</p> <p>---</p>			
	<p>Nombre del curso: Comisiones Distritales de Justicia de Género y Herramientas de transversalización del enfoque de género del Poder Judicial (18 de abril de 2018)</p> <p>No. de mujeres participantes: 35</p> <p>No. de hombres participantes: 26</p> <p>---</p>			
	<p>Nombre del curso: Taller de Perspectiva de Género, Explotación Sexual y Trata de Personas en el Distrito Judicial de la Libertad, Cajamarca, Lambayeque, San Martín y Puno (7 y 8 de junio, 16 y 17 de noviembre, 12 y 13 de julio, 30 de noviembre y 01 de diciembre de 2018).</p> <p>No. de mujeres participantes: 321</p> <p>No. de hombres participantes: 161</p> <p>---</p>			
	<p>Nombre del curso: Congreso Internacional sobre trata de personas (05 y 06 de julio de 2018)</p> <p>No. de mujeres participantes: 211</p> <p>No. de hombres participantes: 106</p> <p>---</p>			
	<p>Nombre del curso: Taller de trata de personas en las Cortes Superiores de Cusco, Madre de Dios, Iquitos y Puno (18-19 de octubre, 25- 26 de octubre de 2018, 20-21 de noviembre y 22-23 de noviembre de 2018)</p> <p>No. de mujeres participantes: 311</p> <p>No. de hombres participantes: 346</p> <p>---</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>Nombre del curso: Jornada Académica en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer No. de mujeres participantes: 133 No. de hombres participantes: 83 ---</p> <p>Nombre del curso: Taller perspectiva de género en las Cortes Superiores de Arequipa, Puno, Ayacucho, Cusco Loreto y Madre de Dios 2017 No. de mujeres participantes: 450 No. de hombres participantes: 240 ---</p> <p>Nombre del curso: Congreso Nacional para administrar Justicia con Enfoque de Género 2017 No. de mujeres participantes: 69 No. de hombres participantes: 39</p>			
Puerto Rico	<p>Nombre del curso: Perspectiva de Género y Diversidad Sexual (Funcionariado) No. de mujeres participantes: 21 No. de hombres participantes: 1 ---</p> <p>Nombre del curso: Uso de lenguaje inclusivo (Funcionariado) No. de mujeres participantes: 29 No. de hombres participantes: 7 ---</p> <p>Nombre del curso: Ley Núm. 22 y 23 de 2013- leyes sobre la política pública contra el discrimen por orientación sexual (Funcionariado) No. de mujeres participantes: 132 No. de hombres participantes: 14 ---</p> <p>Nombre del curso: Webinar: Panorama sobre la Trata Humana en Puerto Rico (Judicatura) No. de mujeres participantes: 2 No. de hombres participantes: 2 ---</p> <p>Nombre del curso: Ley Violencia Doméstica: Dinámicas de la Violencia Doméstica, Evaluación de Letalidad y Género (Judicatura) No. de mujeres participantes: 2 No. de hombres participantes: 1 ---</p> <p>Nombre del curso: Proyectos Innovadores de la Rama Judicial: Salas Especializadas en Violencia Doméstica, Proyecto de Equidad de Género (Judicatura) No. de mujeres participantes: 10 No. de hombres participantes: 3 ---</p> <p>Nombre del curso: Procedimiento de acciones disciplinarias contra Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones por Hostigamiento Sexual (Judicatura)</p>	466	154	620

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>No. de mujeres participantes: 15 No. de hombres participantes: 10 ---</p> <p>Nombre del curso: Aspectos prácticos a nivel de Sala Superior de la Ley 54-1989 (Violencia Doméstica) y Ley 148-2015 (Ley Protección a Víctimas de Violencia Sexual) (Judicatura) No. de mujeres participantes: 4 No. de hombres participantes: 5 ---</p> <p>Nombre del curso: Observación de procesos en la Sala de Violencia Doméstica y Sala de Investigaciones (Judicatura) No. de mujeres participantes: 10 No. de hombres participantes: 7 ---</p> <p>Nombre del curso: Currículo de Violencia Doméstica Parte I (Judicatura y Funcionariado) No. de mujeres participantes: 22 No. de hombres participantes: 18 ---</p> <p>Nombre del curso: Currículo de Violencia Doméstica Parte II (Judicatura y Funcionariado) No. de mujeres participantes: 20 No. de hombres participantes: 17 ---</p> <p>Nombre del curso: Visión y Acción Judicial en la Trata Humana No. de mujeres participantes: 42 No. de hombres participantes: 8 ---</p> <p>Nombre del curso: Agresión Sexual y sus Aspectos Médicos Forenses (Judicatura y Funcionariado) No. de mujeres participantes: 9 No. de hombres participantes: 7 ---</p> <p>Nombre del curso: Introducción a la Ley 148-2015 (Agresión Sexual) (Judicatura) No. de mujeres participantes: 7 No. de hombres participantes: 1 ---</p> <p>Nombre del curso: Nuevas Realidades Jurídicas en Casos de Custodia, Filiación y Alimentos: Equidad de Género (Judicatura y Funcionariado) No. de mujeres participantes: 33 No. de hombres participantes: 3 ---</p> <p>Nombre del curso: La Neurociencia y el Estigma: Prejuicios Implícitos hacia las Poblaciones Vulnerables (Judicatura) No. de mujeres participantes: 8 No. de hombres participantes: 4 ---</p> <p>Nombre del curso: Hallazgos del Estudio sobre Violencia en las</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>Relaciones de Parejas Jóvenes (Judicatura y Funcionariado)  No. de mujeres participantes: 19  No. de hombres participantes: 4  ---</p> <p>Nombre del curso: Voces contra el Acoso sexual y la Violencia de Género: Mirada a los movimientos #MeToo y #Timesup desde una perspectiva psicológica y conductual (Judicatura y Funcionariado)  No. de mujeres participantes: 10  No. de hombres participantes: 2  ---</p> <p>Nombre del curso: Perfil de las Víctimas de Violencia Doméstica: Rompiendo estereotipos (Judicatura y Funcionariado)  No. de mujeres participantes: 5  No. de hombres participantes: 5  ---</p> <p>Nombre del curso: Ley 54-1989 (Violencia Doméstica) y Ley 284-1999 (Ley contra el Acecho) y Ley 148-2015 (Ley Víctimas de Violencia Sexual) (Judicatura)  No. de mujeres participantes: 8  No. de hombres participantes: 2  ---</p> <p>Nombre del curso: Sala Especializada en Violencia Doméstica (Judicatura y Funcionariado)  No. de mujeres participantes: 12  No. de hombres participantes: 3  ---</p> <p>Nombre del curso: Discrimen en el Empleo por Orientación Sexual e Identidad de Género  No. de mujeres participantes: 5  No. de hombres participantes: 8  ---</p> <p>Nombre del curso: Proyecto de Especialización de Servicios en VD (Judicatura)  No. de mujeres participantes: 9  No. de hombres participantes: 3  ---</p> <p>Nombre del curso: Webinar Revenge Porn (Pornografía por venganza) (Judicatura y Funcionariado)  No. de mujeres participantes: 27  No. de hombres participantes: 12  ---</p> <p>Nombre del curso: National Judicial Institute on Domestic Violence Case Workshop  No. de mujeres participantes: 1  No. de hombres participantes: 1  ---</p> <p>Nombre del curso: Conference on Sexual Assault, Domestic and System Change (Judicatura y Funcionariado)  No. de mujeres participantes: 2</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	No. de hombres participantes: 4 --- Nombre del curso: Conferencia Internacional sobre Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Prejuicios Implícitos No. de mujeres participantes: 1 No. de hombres participantes: 1 --- Nombre del curso: Enhancing the Court for Domestic Violence Litigants No. de mujeres participantes: 1 No. de hombres participantes: 1			
República Dominicana	Nombre del curso: Seminario Incorporación de la Perspectiva de Género en las Decisiones Judiciales - 3Q 2017 No. de mujeres participantes: 21 No. de hombres participantes: 5 --- Nombre del curso: Seminario La Interpretación y Aplicación de la Norma Penal y Procesal Penal Desde la Perspectiva de Género y la Argumentación - 3Q No. de mujeres participantes: 19 No. de hombres participantes: 5 --- Nombre del curso: Asignatura Transversalidad de Género - 4Q 2017 No. de mujeres participantes: 16 No. de hombres participantes: 16 --- Nombre del curso: Asignatura Transversalidad de Género - 4Q 2017 No. de mujeres participantes: 25 No. de hombres participantes: 7 --- Nombre del curso: Asignatura Transversalidad de Género - 4Q 2017 No. de mujeres participantes: 33 No. de hombres participantes: 6 --- Nombre del curso: Taller de Sensibilización de Género - 1Q 2018 No. de mujeres participantes: 18 No. de hombres participantes: 3 --- Nombre del curso: Taller de Sensibilización de Género - 1Q 2018 No. de mujeres participantes: 17 No. de hombres participantes: 4 --- Nombre del curso: Taller Sensibilización de Género - 2Q 2018 No. de mujeres participantes: 20 No. de hombres participantes: 2 --- Nombre del curso: Asignatura Transversalidad de Género - 2Q	507	211	718

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	<p>2018</p> <p>No. de mujeres participantes: 14</p> <p>No. de hombres participantes: 10</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Asignatura Transversalidad de Género - 2Q 2018</p> <p>No. de mujeres participantes: 12</p> <p>No. de hombres participantes: 4</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Asignatura Transversalidad de Género - 2Q 2018</p> <p>No. de mujeres participantes: 9</p> <p>No. de hombres participantes: 5</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Taller Sensibilización de Género – 4Q 2018</p> <p>No. de mujeres participantes: 16</p> <p>No. de hombres participantes: 2</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Seminario Formación de Formadores “Hacia el Fortalecimiento del Sistema Judicial Dominicano Frente a la Violencia de Género; Violencia Doméstica y la Función Judicial” 1Q 2017</p> <p>No. de mujeres participantes: 12</p> <p>No. de hombres participantes: 13</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Conversatorio Política Criminal y Tutela de la Indemnidad Sexual de los Menores; Violencia de Género y la Política Criminal en Materia de Inmigración Irregular. 2Q</p> <p>No. de mujeres participantes: 136</p> <p>No. de hombres participantes: 89</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Seminario Violencia de Género, Violencia Doméstica y la Función Judicial. 3Q</p> <p>No. de mujeres participantes: 37</p> <p>No. de hombres participantes: 17</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Seminario Hacia el Fortalecimiento del Sistema Judicial Dominicano Frente a la Violencia de Género, Violencia Doméstica y la Función Judicial. 4Q</p> <p>No. de mujeres participantes: 32</p> <p>No. de hombres participantes: 12</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Seminario Violencia de Género, Violencia Doméstica y Función Judicial. 1Q 2018</p> <p>No. de mujeres participantes: 35</p> <p>No. de hombres participantes: 5</p> <p>---</p> <p>Nombre del curso: Violencia Intrafamiliar y de Género (maestría). 3Q</p>			

País	Nombre de los cursos en materia de género que se han impartido en la institución entre 2017 a 2018	Total participantes mujeres	Total participantes hombres	Total de participantes
	No. de mujeres participantes: 36 No. de hombres participantes: 6			
Uruguay	Nombre del curso: 1-Discriminación y Violencia de Género. --- Nombre del curso: 2-Curso Enfoque General de la Ley N° 19.580. --- Nombre del curso: 3- Rol del Poder Judicial en el Abordaje de Estereotipos de Género Nocivos			

Para finalizar, en esta sección se retoma el tema de los indicadores. Al respecto, la información versa sobre si el Poder Judicial ha desarrollado un criterio de evaluación o indicadores para medir el impacto de la capacitación en perspectiva de género dentro de la institución.

Previo a la presentación de los resultados, es importante señalar el aspecto positivo e impacto que tienen los indicadores en materia de género; de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),<sup>20</sup> algunos de estos beneficios son los siguientes:

- a. Permiten visibilizar las diferentes formas de inequidad de género.
- b. Brindan propuestas ante los retos que plantea la diferenciación de los hombres y las mujeres en los ámbitos de la vida.
- c. A través de ellos se puede proyectar la contribución de las mujeres y los hombres en áreas determinadas.
- d. Representan un insumo en la toma de decisiones políticas, evaluación de resultados, monitoreo de avances, retrocesos o estancamientos, de estas acciones en el tiempo para promover la equidad.
- e. Permiten evaluar el progreso y revisar la ruta hacia las metas que se fijan en materia de equidad de género.
- f. Son un elemento de sensibilización y visibilidad de los retos en materia de género, con un impacto en los roles y estereotipos que existen.

En ese sentido, los Poderes Judiciales presentaron las siguientes respuestas en materia de indicadores para medir el impacto de la capacitación en perspectiva de género.

<sup>20</sup> CEPAL, Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de los indicadores de género, 2006, véase en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/31960-guia-asistencia-tecnica-la-produccion-uso-indicadores-genero>

**Cuadro 21. Existencia de criterios de evaluación o de indicadores para medir el impacto de la capacitación en perspectiva de género**

Desarrollo de criterio de evaluación o indicadores		
País	Sí	No
Argentina	1	
Bolivia	1	
Chile		1
Colombia - CoSJ	1	
Colombia - CSJ	1	
Costa Rica	1	
Cuba	1	
Ecuador	1	
El Salvador		
España		1
Guatemala		1
Honduras		1
México - CJF	1	
México - SCJN	1	
Nicaragua		1
Panamá		1
Paraguay	1	
Perú	1	
Portugal - CSM		1
Portugal - STJ		1
Puerto Rico		1
República Dominicana		1
Uruguay		1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

### e. Compatibilidad de la vida profesional y personal

Una de las barreras que condiciona una mayor participación de las mujeres en la vida pública tiene que ver con la compatibilidad de la vida profesional y personal. En este sentido, el Cuestionario abordó aspectos normativos respecto de la regulación de las licencias y los permisos a los que pueden acceder los Jueces, las Juezas y el Personal Administrativo en todas sus categorías. A continuación se presentan los resultados obtenidos.

## Aspectos normativos que regulan licencias y permisos

**Cuadro 22. Aspectos normativos que regulan las licencias/permisos de jueces y juezas y del personal administrativo en todas sus categorías, según país**

País	Regulaciones especiales		Ley del trabajo		Ley del servicio		Contratos colectivos		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
Argentina	x	x							Normativa: Acordadas Cortes y Superiores Tribunales Aplica a jueces y juezas: x Aplica a personal administrativo: x
Bolivia	x	x	N/A	N/A	x	x	x	N/A	
Chile	N/A	N/A	x	x	N/A	N/A	N/A	N/A	
Colombia - CSJ	X	X	X	X					Normativa: Ley 270 de 1996 Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Decreto 1160 de 1978 Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Decreto - Ley 052 de 1987 Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X

País	Regulaciones especiales		Ley del trabajo		Ley del servicio		Contratos colectivos		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
Colombia - CoSJ	X	X	X	X					Normativa: Ley 270 de 1996 Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Decreto 1160 de 1978 Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Decreto Ley 052 de 1987 Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X
Costa Rica	N/A	N/A	X	X	X	X	N/A	N/A	Normativa: N/A Aplica a jueces y juezas: N/A Aplica a personal administrativo: N/A
Cuba									Normativa: Código del Trabajo a todos los trabajadores sin distinción de ocupaciones
Ecuador				x (Código del Trabajo)		x (LOSEP)			Normativa: COFJ Aplica a jueces y juezas: x Aplica a personal administrativo: x
El Salvador	N/A	N/A	N/A		N/A	x	N/A	x	Normativa: Reglamento interno de trabajo del CNJ Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Política de Igualdad y Equidad de Género Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados No Comprendidos en la Carrera Administrativa Aplica a personal administrativo: X
España	X	X	N/A	X (supletoria)	X (supletoria)	X	N/A	N/A	

País	Regulaciones especiales		Ley del trabajo		Ley del servicio		Contratos colectivos		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
Guatemala	X	X	X	X	X	X	X	X	Normativa: Ley de la Carrera Judicial. Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X
Honduras			X		X		N/A		Normativa: Ley de la Carrera Judicial Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X
México - CJF	X	X	X	X	X	X	N/A	N/A	
México - SCJN	N/A	N/A	X	X	N/A	N/A	N/A	N/A	Normativa: Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Aplica a jueces y juezas: N/A Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X --- Normativa: Lineamientos del 30 de marzo de 2012, por los que se establece el procedimiento para el otorgamiento de Licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, etc. Aplica a jueces y juezas: X Aplica a personal administrativo: X

País	Regulaciones especiales		Ley del trabajo		Ley del servicio		Contratos colectivos		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
Nicaragua			x	x		x		x	Normativa: Ley 501 Ley de Carrera Judicial Aplica a jueces y juezas: x
Panamá	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Paraguay	X	X	X	X					
Portugal - CSM			Sí	Sí	Sí	Sí			Normativa: Estatuto dos Magistrados Judiciais, Ley n.º 21/85 Aplica a jueces y juezas: Si Aplica a personal administrativo: No --- Normativa: Estatuto dos Funcionarios de Justicia, Decreto-ley n.º 343/99 Aplica a jueces y juezas: No Aplica a personal administrativo: Sí (solo a los funcionarios de la judicatura)
Portugal - STJ	X	X	N/A	X	X	X	N/A	N/A	
Puerto Rico	x	x	x	x	N/A	N/A	N/A	N/A	Normativa: N/A Aplica a jueces y juezas: N/A Aplica a personal administrativo: N/A
República Dominicana	X	X	X	X	X	X	N/A	N/A	
Uruguay	x Art. 86 ley 15.750	x Acordada N° 7865 y sus modificativas	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	

## Licencias o permisos para empleados y empleadas

Por lo que se refiere a la implementación de algún tipo de licencia o permiso para los empleados y las empleadas distinto a lo que estipula la legislación en materia laboral vigente, son 14 las instituciones que tienen algún permiso de este tipo, tanto para la judicatura como para el personal administrativo. Por su parte, sólo 1 país combina ambas respuestas, mientras que 5 instituciones únicamente cuentan con las previsiones establecidas por la Ley del Trabajo, tal como se advierte en el cuadro 23.

**Cuadro 23. Existencia de licencia o permiso para los empleados, según país**

País	Sí, tanto para la judicatura como para personal administrativo.	Combinación de ambas respuestas.	No, sólo las previsiones establecidas por la Ley del Trabajo.
Argentina	1		
Bolivia	1		
Chile			1
Colombia - CoSJ			1
Colombia - CSJ			1
Costa Rica	1		
Cuba			1
Ecuador	1		
El Salvador			
España	1		
Guatemala	1		
Honduras	1		
México - CJF	1		
México - SCJN	1		
Nicaragua			
Panamá		1	

País	Sí, tanto para la judicatura como para personal administrativo.	Combinación de ambas respuestas.	No, sólo las previsiones establecidas por la Ley del Trabajo.
Paraguay	1		
Perú			
Portugal - CSM			1
Portugal - STJ	1		
Puerto Rico	1		
República Dominicana	1		
Uruguay	1		
Total	14	1	5

Es importante dar a conocer las especificidades del tipo de licencias que se proporcionan respecto de ese marco normativo, tanto para las empleadas como para los empleados; A continuación se presentan los resultados obtenidos en este sentido.

**Cuadro 24. Especificidades de las licencias para jueces y administrativos, según país**

País	Licencia por maternidad		Licencia por paternidad		Licencia parental		Licencia adopción		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
Argentina	90 días	90 días	15 días	15 días	20 días	20 días	90 días	90 días	
Bolivia	x	x	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Chile	x	x			x	x	x	x	
Colombia - CSJ	X	X	X	X					
Colombia - CoSJ	X	X	X	X					
Costa Rica	X	X	X	X 7 días naturales en ambos casos	N/A	N/A	X a la madre	X a la madre	
Cuba	x	X	X	X	X	X	X	X	Tipo de licencia: Licencia por matrimonio, fallecimiento de un familiar y cuidado de enfermos Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X
Ecuador	12 semanas	12 semanas	10 días	10 días	8 días	8 días	14 días	14 días	
El Salvador		X							Tipo de licencia: Enfermedad Personal jurisdiccional: hasta 60 días Personal administrativo: hasta 60 días --- Tipo de licencia: Calamidad doméstica Personal jurisdiccional: hasta 8 días Personal administrativo: hasta 8 días --- Tipo de licencia: Lactancia Personal jurisdiccional: 2 horas diarias Personal administrativo: 2 horas diarias

País	Licencia por maternidad		Licencia por paternidad		Licencia parental		Licencia adopción		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
España	X	X	X	X	X	X	X	X	<p>Tipo de licencia: Licencia por paternidad 3 días Personal administrativo: x ---</p> <p>Tipo de licencia: Licencia por enfermedad de familiar cercano Personal administrativo: x ---</p> <p>Tipo de licencia: Licencia por muerte de familiar ---</p> <p>Tipo de licencia: Licencia por adopción 3 días Personal administrativo: x</p>
Guatemala	75 días.	75 días.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	<p>Tipo de licencia: Permiso por lactancia (reducción de 1 hora de la jornada diaria hasta que el menor cumpla los 12 meses o acumulación en jornadas completas hasta un total de 22-24 días) Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X ---</p> <p>Tipo de licencia: Permiso a partir de la semana 37 de embarazo (hasta la fecha del parto) Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X ---</p> <p>Tipo de licencia: Permiso por riesgo durante el embarazo (hasta el momento del parto y solo en caso de que los riesgos no puedan ser eliminados mediante adaptación del puesto de trabajo) Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X</p>

País	Licencia por maternidad		Licencia por paternidad		Licencia parental		Licencia adopción		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
									<p>---</p> <p>Tipo de licencia: Permiso por riesgo para la lactancia natural (hasta que el lactante alcance los 9 meses y sólo cuando el riesgo no pueda eliminarse mediante adaptación del puesto de trabajo)</p> <p>Personal jurisdiccional: X</p> <p>Personal administrativo: X</p> <p>---</p> <p>Tipo de licencia: Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (tiempo indispensable)</p> <p>Personal jurisdiccional: X</p> <p>Personal administrativo: X</p> <p>---</p> <p>Tipo de licencia: Permiso por matrimonio (15 días hábiles)</p> <p>Personal jurisdiccional: X</p> <p>Personal administrativo: X</p>
Honduras	X	X	N/A	N/A	X	X	N/A	NA	<p>Tipo de licencia: Licencia por paternidad: 3 días (Art. 52 Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial)</p> <p>Personal jurisdiccional: X</p> <p>Personal administrativo: X</p>
México - CJF	X	X	X	X	X	X	N/A	N/A	
México - SCJN	X	X	X	X	X	X	X	X	
Nicaragua	x	x			x	x			<p>Tipo de licencia: Licencia por matrimonio</p> <p>Personal jurisdiccional: X</p> <p>Personal administrativo: X</p> <p>---</p> <p>Tipo de licencia: Licencia por fallecimiento de cónyuge, concubina o concubino, de</p>

País	Licencia por maternidad		Licencia por paternidad		Licencia parental		Licencia adopción		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
									ascendiente o descendiente en primer grado Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X --- Tipo de licencia: Licencia por días económicos Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X
<b>Panamá</b>	Licencia de Maternidad	Licencia de Maternidad	Licencia por Paternidad	Licencia por paternidad	Si, parental de 3 días	Si, paternal de 3 días	No	No	Tipo de licencia: Licencia por adopción 12 semanas para madre y cinco días el padre Personal jurisdiccional: x Personal administrativo: x
<b>Paraguay</b>	X	X	X	X	N/A	N/A	X	X	
<b>Perú</b>									Tipo de licencia: PAP y Mamografía Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X --- Tipo de licencia: Lactancia/Lactancia Múltiple Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X --- Tipo de licencia: Examen de próstata o colon Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X --- Tipo de licencia: Matrimonio Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X --- Tipo de licencia: Duelo Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X

País	Licencia por maternidad		Licencia por paternidad		Licencia parental		Licencia adopción		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
Portugal - CSM	Exclusiva de la madre: 30 días	Exclusiva de la madre: 30 días	Exclusiva del padre: 15 días laborables	Exclusiva del padre: 15 días laborables	15 a 30 días por año	15 a 30 días por año	120 o 150 días sucesivos, compartida entre madre y padre	120 o 150 días sucesivos, compartida entre madre y padre	
Portugal - STJ	X	X	X	X	X	X	X	X	<p>Tipo de licencia: Licencia parental inicial  Personal jurisdiccional: 120 o 150 días sucesivos, compartida entre madre y padre  Personal administrativo: 120 o 150 días sucesivos, compartida entre madre y padre  ---</p> <p>Tipo de licencia: Licencia por el riesgo clínico durante el embarazo  Personal jurisdiccional: Sí  Personal administrativo: Sí  ---</p> <p>Tipo de licencia: Licencia por la interrupción del embarazo  Personal jurisdiccional: 14 a 30 días  Personal administrativo: 14 a 30 días  ---</p> <p>Tipo de licencia: Permiso parental adicional.  Personal jurisdiccional: 3 meses o trabajo a tiempo parcial, por la madre o el padre.  Personal administrativo: 3 meses o trabajo a tiempo parcial, por la madre o el padre.  ---</p> <p>Tipo de licencia: Dispensa para la evaluación para la adopción  Personal jurisdiccional: 3 veces  Personal administrativo: 3 veces</p>

País	Licencia por maternidad		Licencia por paternidad		Licencia parental		Licencia adopción		Otros (por favor especifique)
	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	Jueces	Administrativos	
									<p>---</p> <p>Tipo de licencia: Dispensa para consulta prenatal Personal jurisdiccional: Madre todas y padre solo 3 veces Personal administrativo: Madre todas y padre solo 3 veces</p> <p>---</p> <p>Tipo de licencia: Dispensa para lactancia Personal jurisdiccional: Padre o madre Personal administrativo: Padre o madre</p> <p>---</p> <p>Tipo de licencia: Dispensa para apoyo al nieto Personal jurisdiccional: Hasta 30 días Personal administrativo: Hasta 30 días</p>
<b>Puerto Rico</b>	84 días	84 días	5 días	5 días	N/A	N/A	Igual que maternidad y paternidad	Igual que maternidad y paternidad	
<b>República Dominicana</b>	X	X	N/A	N/A	X	X	N/A	N/A	<p>Tipo de licencia: Licencia Médico Familiar. Personal jurisdiccional: Hasta 12 semanas. Personal administrativo: Hasta 12 semanas.</p>
<b>Uruguay</b>	14 semanas	14 semanas (circular 224/18)	10 días hábiles	10 días hábiles	NO	NO	6 semanas	6 semanas	<p>Tipo de licencia: Licencia por estudios. Personal jurisdiccional: X Personal administrativo: X</p>

## Horario flexible para madres lactantes

Respecto a las políticas y normativa en materia de lactancia, se indagó sobre las opciones de flexibilidad de horarios. De las 22 instituciones que dieron respuesta, 21 contaban con horarios flexibles para llevarla a cabo.

**Cuadro 25. Disponibilidad de horario flexible para madres lactantes, según país**

Horario para madres lactantes		
País	Sí	No
Argentina	1	
Bolivia	1	
Chile	1	
Colombia - CoSJ	1	
Colombia - CSJ	1	
Costa Rica	1	
Cuba		1
Ecuador	1	
El Salvador	1	
España	1	
Guatemala	1	
Honduras	1	
México - CJF	1	
México - SCJN	1	
Nicaragua	1	
Panamá	1	
Paraguay	1	
Portugal - CSM	1	
Portugal - STJ	1	
Puerto Rico	1	
República Dominicana	1	
Uruguay	1	
<b>Total general</b>	<b>21</b>	<b>1</b>

## Flexibilidad para madres y padres de infantes

También se indagó sobre otros supuestos en materia de flexibilidad en el horario. Al respecto, son sólo 4 las instituciones que cuentan con algún tipo de flexibilidad, mientras que 17 instituciones no declaran tener flexibilidad en el horario para madres y padres de infantes (ver cuadro 26).

**Cuadro 26. Existencia de horario flexible para madres de infantes, según país**

Horario para madres infantes				
País	Horario flexible para madres		Horario flexible para padres	
	Sí	No	Sí	No
Argentina		1		1
Bolivia		1		1
Chile		1		1
Colombia - CoSJ		1		1
Colombia - CSJ		1		1
Costa Rica		1		1
Cuba		1		1
Ecuador		1		1
El Salvador		1		1
España	1		1	
Guatemala		1		1
Honduras		1		1
México - CJF	1		1	
México - SCJN		1		1
Nicaragua				
Panamá		1		1
Paraguay	1		1	
Perú				
Portugal - CSM		1		1
Portugal - STJ	1		1	
Puerto Rico		1		1
República Dominicana		1		1
Uruguay		1		1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

## Permisos para ausentarse a fin de participar en actividades escolares

En el caso de los permisos a las trabajadoras y a los trabajadores para ausentarse a fin de participar en actividades escolares convocadas por las autoridades educativas, son 12 las instituciones que dan algún tipo de permiso y 9 las que no lo proporcionan (ver cuadro 27).

**Cuadro 27. Instituciones que entregan permiso a sus trabajadores y trabajadoras para ausentarse a fin de participar en actividades escolares, según país**

País	Entrega permiso	
	Sí	No
Argentina		1
Bolivia		1
Chile		1
Colombia - CoSJ	1	
Colombia - CSJ	1	
Costa Rica	1	
Cuba		1
Ecuador		1
El Salvador		1
España	1	
Guatemala		1
Honduras	1	
México - SCJN		1
Nicaragua	1	
Panamá	1	
Paraguay		1
Portugal - CSM	1	
Portugal - STJ	1	
Puerto Rico	1	
República Dominicana	1	
Uruguay	1	
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>9</b>

## Espacios en las instituciones: lactarios y estancias infantiles

Además de la flexibilidad en los horarios es importante contar con los espacios y las facilidades para llevar a cabo la lactancia materna, así como contar con estancias infantiles que presten el servicio de cuidado de niños y niñas. En el caso de las facilidades referidas a la lactancia materna, en 5 instituciones se indicó que existían en la mayoría de los edificios institucionales y en 5 instituciones existirían en menos de la mitad de los edificios institucionales. Por otro lado, 11 fueron las instituciones que indicaron que no existían salones de lactancia en sus dependencias, mientras que en 2 países se señaló que no existía registro. El detalle puede ser visto en el cuadro 28.

**Cuadro 28. Existencia de salones de lactancia en los edificios institucionales, según país**

Salones de lactancia				
País	Sí, en la mayoría de los edificios institucionales	En menos de la mitad de los edificios institucionales	No existen	No hay registro
Argentina		1		
Bolivia			1	
Chile				1
Colombia - CoSJ			1	
Colombia - CSJ			1	
Costa Rica	1			
Cuba			1	
Ecuador		1		
El Salvador			1	
España			1	
Guatemala				1
Honduras			1	
México - CJF	1			
México - SCJN	1			
Nicaragua			1	
Panamá			1	
Paraguay		1		
Perú	1			
Portugal - CSM			1	
Portugal - STJ			1	
Puerto Rico	1			
República Dominicana		1		
Uruguay		1		
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>

En el caso de las estancias infantiles son sólo 3 las instituciones que mencionan tenerlas en la mayoría de los edificios institucionales, mientras que 7 indican tenerlas, pero en menos de la mitad de los edificios institucionales, y 13 instituciones mencionaron no tener estancias infantiles en sus dependencias (ver cuadro 29).

**Cuadro 29. Existencia de estancias infantiles en los edificios institucionales, según país**

Estancias infantiles			
País	Sí, en la mayoría de los edificios institucionales	En menos de la mitad de los edificios institucionales	No existen
Argentina		1	
Bolivia			1
Chile		1	
Colombia - CoSJ			1
Colombia - CSJ			1
Costa Rica		1	
Cuba			1
Ecuador	1		
El Salvador			1
España			1
Guatemala		1	
Honduras			1
México - CJF		1	
México - SCJN		1	
Nicaragua			1
Panamá	1		
Paraguay		1	
Perú	1		
Portugal - CSM			1
Portugal - STJ			1
Puerto Rico			1
República Dominicana			1
Uruguay			1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

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

La prevención y atención de la violencia contra la mujer es uno de los grandes retos en materia de derechos humanos, comprende actos como la violencia física, sexual y psicológica que se perpetra en la vida en general, y se manifiesta en actos como la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en sectores laborales y de educación<sup>21</sup>.

El Cuestionario aborda la prevención y atención de la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral mediante preguntas que permiten conocer la normativa, los procedimientos y las sanciones que se han desarrollado y se prevén para este tipo de conductas, así como las áreas encargadas de tratar estos asuntos y las quejas que a nivel institucional se han realizado en materia de acoso sexual.

El primer punto de este apartado presenta, en este sentido, información sobre los lineamientos y la normativa que atienden de forma expresa los aspectos específicos de los casos de violencia y acoso por razón de género. La expresión “violencia y acoso por razón de género” se referirá a “[...] la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual [...]”<sup>22</sup>.

### Normativa sobre casos de violencia de género

Son 16 las instituciones que declararon tener normativa en este ámbito, mientras que 7 países no cuentan con ella (cuadro 30):

---

<sup>21</sup> La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), ofrece una de las definiciones más amplias e integrales sobre el tema, al definirla como “[...] Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: [...] b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar [...]”, véase en [https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_belem\\_do\\_para.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf)

<sup>22</sup> Esta definición es conforme al Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, cuya aprobación y adopción fue en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en junio de 2019 en la ciudad de Ginebra, Suiza, véase en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)

**Cuadro 30. Existencia de lineamientos o normativa sobre casos de violencia y acoso por razón de género, según país.**

País	Sí	No
Argentina		1
Bolivia	1	
Chile		1
Colombia - CoSJ		1
Colombia - CSJ		1
Costa Rica	1	
Cuba	1	
Ecuador	1	
El Salvador	1	
España	1	
Guatemala	1	
Honduras	1	
México - CJF	1	
México - SCJN	1	
Nicaragua	1	
Panamá		1
Paraguay	1	
Perú		1
Portugal - CSM	1	
Portugal - STJ		1
Puerto Rico	1	
República Dominicana	1	
Uruguay	1	
<b>Total general</b>	<b>16</b>	<b>7</b>

De esta manera, el 69.5% de las instituciones cuentan con una normativa o lineamientos que atiende de forma expresa los casos de violencia y acoso por razón de género.

En el cuadro 31 se presentan los ordenamientos, las fechas en que entraron en vigor y los vínculos donde se pueden consultar cada uno de los documentos proporcionados por los países que dieron respuesta a esta sección.

**Cuadro 31. Identificación de orden normativo sobre casos de violencia y acoso por razón de género.**

País	Nombre del ordenamiento correspondiente	Fecha en que entró en vigor	Vínculo electrónico de consulta
Bolivia	Ley 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.	09/03/13	<a href="https://www.migracion.gob.bo/upload/l348.pdf">https://www.migracion.gob.bo/upload/l348.pdf</a>
Costa Rica	No tiene lineamientos o normativa que atienda de forma EXPRESA casos de violencia o acoso por razón de género. En el 2016 se incluyó, como acuerdo del Consejo Superior, y a solicitud de la Secretaría, representar a personas denunciadas que laboran en la institución que son discriminadas por distintas razones, entre ellas el género.	08/09/16	<a href="https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-3228-68">https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-3228-68</a>
Cuba	Código Penal, Ley No. 62	16/02/99	
Ecuador	En el marco de las sanciones a las infracciones gravísimas, el artículo 109 del Código Orgánico de la Función Judicial, en el numeral 10 señala: "Acosar sexualmente a sus inferiores jerárquicos, compañeros de trabajo o usuarios del servicio, u ofrecer favores de este tipo a sus superiores a cambio de obtener un trato preferencial". Resolución 029-2015 que contiene la "Codificación del Reglamento para el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria del Consejo de la Judicatura". Resolución No. 097A-2018, con la que se expide el: "Protocolo para peritos intérpretes y traductores que actúan es casos de violencia basada en género".	07/11/18	<a href="https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=29250&amp;nid=52#norma/52">https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=29250&amp;nid=52#norma/52</a>
El Salvador	Contrato Colectivo de Trabajo.		

País	Nombre del ordenamiento correspondiente	Fecha en que entró en vigor	Vínculo electrónico de consulta
España	<p>Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por acoso razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, aprobado por acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial de 17 de febrero de 2015.</p> <p>Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el CGPJ, aprobado por el Secretario General del Consejo General del Poder Judicial el 2 de marzo de 2018.</p>		<a href="https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-1613">https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-1613</a>
Guatemala	<p>Ley de la Carrera Judicial</p> <p>Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.</p>	22/07/16	
Honduras	Ley contra la Violencia Domestica.	01/02/98	<a href="http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Documentos/Ley%20contra%20la%20Violencia%20Domestica.pdf">http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Documentos/Ley%20contra%20la%20Violencia%20Domestica.pdf</a>
México - CJF	<p>Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación:  Artículo 131. Serán causas de responsabilidad para los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación:  (...)  XIV. Llevar a cabo una o más conductas de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o aunque no exista dicha posición, sobre otra persona de su entorno laboral, sin el consentimiento de ésta, que atente contra su dignidad, y</p> <p>Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, situación patrimonial, control y rendición de cuentas publicado en el Diario Oficial de la Federación el 07 de diciembre del 2018:</p>	18/06/18	<a href="http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/172_180618.pdf">http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/172_180618.pdf</a>

País	Nombre del ordenamiento correspondiente	Fecha en que entró en vigor	Vínculo electrónico de consulta
	<p>Artículo 277. Cuando se trate de hechos relacionados con hostigamiento o acoso sexual, el Visitador deberá tener especial cuidado al momento del interrogatorio, de generar un ambiente de confianza, tranquilidad y seguridad, procurando utilizar un lenguaje apropiado que no afecte la dignidad de la persona interrogada.</p>		
México - SCJN	<p>Acuerdo General de Administración III/2012 del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.</p> <p>Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.</p> <p>Acuerdo General de Administración del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por el que se crea la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por acoso laboral y/o sexual en el Alto Tribunal</p>	2012-07-03	<p><a href="https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=MANUAL_PARA_LA_INVESTIGACION_Y_SANCION_DE_ACOSO_LABORAL_S_EXUAL.pdf">https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=MANUAL_PARA_LA_INVESTIGACION_Y_SANCION_DE_ACOSO_LABORAL_S_EXUAL.pdf</a></p>
Nicaragua	<p>Ley 779 Ley Integral contra la violencia hacia la mujer y de reformas a la ley 641 Código Penal. y sus reformas del año 2017: Artículo 8 Manifestaciones de violencia, g) violencia sexual: toda acción que obliga a la mujer a mantener contacto sexual, físico o verbal, o participar en otras interacciones, sexuales, mediante el uso de la fuerza, intimidación, chantaje, soborno, manipulación, amenaza, o cualquier mecanismo que anule o limite la voluntad o su libertad sexual..., arto 18. Obligación de</p>	26/01/12	<p><a href="http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/xpNorma.xsp?documentId=BD15B12475449078062579D1005C6E87&amp;action=openDocument">http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/xpNorma.xsp?documentId=BD15B12475449078062579D1005C6E87&amp;action=openDocument</a></p>

País	Nombre del ordenamiento correspondiente	Fecha en que entró en vigor	Vínculo electrónico de consulta
	denunciar el acoso sexual: toda autoridad jerárquica en centros de empleo, de educación, o de cualquier otra índole, que tenga conocimiento de hechos de acoso sexual, realizados por personas que estén bajo su responsabilidad o dirección y no lo denuncien a la Policía Nacional o al Ministerio Público será penalizado con multa de cincuenta a cien días multa. Ley 641 Código Penal: Artículo 174 CP. Delito de Acoso sexual quien de forma reiterada o valiéndose de su posición de poder, autoridad o superioridad demande, solicite para sí o para un tercero, cualquier acto sexual a cambio de promesas explícitas, o implícitas, de un trato preferencial, o de amenazas relativas a la actual o futura situación de la víctima, era penado con prisión de uno a tres años.		
Paraguay	Acordada de la Excm. Corte Suprema de Justicia No. 475 de fecha 18 de setiembre de 2007.	01/02/08	<a href="https://www.pj.gov.py/images/contenido/acordadas/acordada475.pdf">https://www.pj.gov.py/images/contenido/acordadas/acordada475.pdf</a>
Portugal - CSM	Ley del Trabajo (Ley 7/2009) Artículo 29º y 30º ss. Código penal (Decreto ley nº 48/95) Artículo 144º-A.	17/02/09	<a href="http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&amp;tabela=leis">http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&amp;tabela=leis</a>
Puerto Rico	Cánones de Ética Judicial; Cánones de Ética Profesional; Código de Ética para Funcionarios, Empleados, Exfuncionarios y Exempleados de la Rama Judicial; Reglas de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial y el Reglamento de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial.		<a href="http://www.ramajudicial.pr/sistema/oat.htm">http://www.ramajudicial.pr/sistema/oat.htm</a>
República Dominicana	Política de Igualdad de Género del Poder Judicial Dominicano, así como su reglamento y protocolo de actuación.	01/11/07	<a href="https://www.poderjudicial.gob.do/documentos/PDF/politicas_publicas/politica_igualdad_genero.pdf">https://www.poderjudicial.gob.do/documentos/PDF/politicas_publicas/politica_igualdad_genero.pdf</a>

País	Nombre del ordenamiento correspondiente	Fecha en que entró en vigor	Vínculo electrónico de consulta
Uruguay	La Acordada de la S.C.J. N° 7767 regula las denuncias o situaciones que pudieran constituir acoso, violencia y/o discriminación en el lugar de trabajo.	15/08/13	

## Normativa sobre casos de acoso sexual

En materia de acoso sexual<sup>23</sup> se indagó sobre los lineamientos y la normativa que lo atiende de forma expresa. Fueron 10 las instituciones que manifestaron contar con normativa al respecto (equivalentes al 43.47% de las instituciones), mientras que 13 instituciones no cuentan con ella (ver cuadro 32).

**Cuadro 32. Existencia de lineamientos o normativa sobre acoso sexual, según país**

Lineamientos y normativa en casos de acoso sexual		
País	Sí	No
Argentina		1
Bolivia	1	
Chile	1	
Colombia - CoSJ		1
Colombia - CSJ		1
Costa Rica	1	
Cuba		1
Ecuador	1	
El Salvador	1	
España	1	
Guatemala		1
Honduras		1
México - CJF	1	
México - SCJN	1	
Nicaragua		1
Panamá		1
Paraguay		1
Perú		1
Portugal - CSM	1	
Portugal - STJ		1
Puerto Rico	1	
República Dominicana		1
Uruguay		1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>13</b>

<sup>23</sup> Para efectos del presente Cuestionario, la expresión “acoso sexual” se referirá a “el conjunto de conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.” Lo anterior, de conformidad con la Recomendación General No. 19, sobre el artículo 11, párrafo 18, de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Al respecto el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, señala que se deberán atender las siguientes medidas:

"[...]

- a. adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b. tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c. identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d. proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes [...]"<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Artículo 9 del Convenio 190, Organización Internacional del Trabajo, véase en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)

A continuación se presentan los ordenamientos con los que dichos países cuentan en la materia, la fecha en la que entraron en vigor y el vínculo donde se pueden consultar:

### Cuadro 33. Identificación de orden normativo, sobre acoso sexual.

País	Nombre del ordenamiento	Fecha en que entró en vigor	Vínculo electrónico de consulta
Bolivia	Ley 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia. Incorpora al Código Penal la tipificación Acoso Sexual en el artículo 312 quater.	09/03/13	<a href="https://www.migracion.gob.bo/upload/l348.pdf">https://www.migracion.gob.bo/upload/l348.pdf</a>
Chile	Acta 103-2018, Auto acordado que fija el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial. Esta Acta establece normas especiales para el caso de acoso sexual, pues las investigaciones disciplinarias en general se rigen por el Acta 15-2018.	01/07/18	<a href="http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/103-2018_ProcedimientoAcoso%20Sexual.pdf">http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/103-2018_ProcedimientoAcoso%20Sexual.pdf</a>
Costa Rica	Reglamento contra el Hostigamiento sexual. Política contra el Hostigamiento sexual en el Poder Judicial.	01/11/10	
Ecuador	En el marco de las sanciones a las infracciones gravísimas, el artículo 109 del Código Orgánico de la Función Judicial, en el numeral 10 señala: "Acosar sexualmente a sus inferiores jerárquicos, compañeros de trabajo o usuarios del servicio, u ofrecer favores de este tipo a sus superiores a cambio de obtener un trato preferencial".	09/03/09	
El Salvador	Contrato Colectivo de Trabajo.		
España	Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al por acoso razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, aprobado por acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial de 17 de febrero de 2015. Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el CGPJ, aprobado por el Secretario General del Consejo General del Poder Judicial el 2 de marzo de 2018.	17/05/16	<a href="https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-1613">https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-1613</a>

País	Nombre del ordenamiento	Fecha en que entró en vigor	Vínculo electrónico de consulta
México - CJF	Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, situación patrimonial, control y rendición de cuentas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 07 de diciembre del 2018: Artículo 277. Cuando se trate de hechos relacionados con hostigamiento o acoso sexual, el Visitador deberá tener especial cuidado al momento del interrogatorio, de generar un ambiente de confianza, tranquilidad y seguridad, procurando utilizar un lenguaje apropiado que no afecte la dignidad de la persona interrogada.	07/12/18	<a href="https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5546037&amp;fecha=07/12/2018">https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5546037&amp;fecha=07/12/2018</a>
México - SCJN	Acuerdo General de Administración III/2012 del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.  Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.  Acuerdo General de Administración del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por el que se crea la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por acoso laboral y/o sexual en el Alto Tribunal.	2012-07-03	<a href="https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=MANUAL_PARA_LA_INVESTIGACION_Y_SANCION_DE_ACOSO_LABORAL_SEXUAL.pdf">https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=MANUAL_PARA_LA_INVESTIGACION_Y_SANCION_DE_ACOSO_LABORAL_SEXUAL.pdf</a>
Portugal - CSM	Ley del Trabajo (Ley 7/2009) Artículo 29º y 30º ss. Código penal (Decreto ley n.º 48/95). Artículo 164º y 170º.	01/10/95	<a href="http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra Estrutura.php?tabela=leis&amp;artigo_id=&amp;nid=109&amp;nversao=&amp;tabela=leis&amp;so_miole=">http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra Estrutura.php?tabela=leis&amp;artigo_id=&amp;nid=109&amp;nversao=&amp;tabela=leis&amp;so_miole=</a>
Puerto Rico	Política sobre hostigamiento sexual Procedimiento para acciones disciplinarias contra Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico por Hostigamiento Sexual (30 de junio de 2008).  Procedimiento para acciones disciplinarias contra funcionarios y funcionarias de la Rama Judicial por Hostigamiento Sexual (1 de junio de 2008).	02/03/89	

## Órganos que reciben denuncias y órganos que investigan / sancionan

Por lo que se refiere al órgano o área que se encarga de recibir y dar seguimiento a las denuncias o quejas que se presentan, en el cuadro 33 se observa el detalle de las respuestas recibidas al Cuestionario.

**Cuadro 33. Identificación de los órganos que reciben denuncias y los que investigan y sancionan, según país**

País	Órgano o área encargada de recibir y dar seguimiento a las denuncias o quejas presentadas	Nombre completo del área encargada de investigar y sancionar los casos presentados
Argentina	Las mismas establecidas para las faltas graves cometidas en los ámbitos laborales en todo el país.	Depende de cada jurisdicción.
Bolivia	Ministerio Público quien, como responsable de la investigación de los delitos, reúna las pruebas necesarias, dentro el plazo máximo de ocho (8) días bajo responsabilidad.	Juzgados de Materia contra la Violencia hacia las mujeres.
Chile	<p>La recepción de las denuncias dependerá de la dependencia de la persona denunciada, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias vigentes. En términos generales, las normas legales y reglamentarias señalan que es el superior jerárquico de la persona contra quien se presenta la denuncia el órgano ante quien se debe denunciar, por lo cual son una diversidad de órganos. Ante ello, el Acta 103-2018 en su artículo 10, establece la posibilidad a las personas que son funcionarias en tribunales de primera instancia, de presentar la denuncia en el Tribunal en que trabajan, como lo establece la ley, o directamente en la Corte de Apelaciones respectiva, lo que se ha denominado el derecho de opción.</p> <p>En cuanto al registro de los casos, existen las siguientes obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Acta 103 entrega a las Cortes de Apelaciones la obligación de llevar un registro de las denuncias efectuadas en su jurisdicción.</li> </ul>	<p>La entidad ante quien se presenta la denuncia es aquella a la cual el marco normativo vigente le encarga conocer del caso, salvo en el caso de los tribunales de primera instancia en que se establece el derecho de denunciar directamente ante la Corte de Apelaciones respectiva. Ahora bien, al momento de recibir la denuncia, este órgano designará a una persona que realice la investigación de acuerdo al procedimiento de investigaciones disciplinarias. La persona que realice la investigación también está establecida en el marco legal vigente, y lo que el Acta 103 establece en su artículo 12 es que se preferirá para realizar la investigación a las personas que cuenten con conocimientos calificados sobre la materia. Finalizada la investigación, la persona investigadora emitirá un informe con una sugerencia de sobreseimiento o de sanción, que presentará ante el órgano ante el cual se presentó la denuncia para que este resuelva, luego de haber oído a ambas partes en el proceso.</p>

País	Órgano o área encargada de recibir y dar seguimiento a las denuncias o quejas presentadas	Nombre completo del área encargada de investigar y sancionar los casos presentados
	<p>- A nivel nacional, el registro y seguimiento de los casos lo realiza la Secretaría Técnica Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema (que no influye en la investigación ni en la sanción).</p>	
Colombia - CSJ	<p>Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Los casos de violencia y acoso por razón de género; y acoso sexual se tramitan conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2001 "Acoso Laboral", reglamentada por la Resolución 652 de 2012-Comité de Convivencia Laboral. Es de anotar que, dentro del programa de prevención del acoso laboral en la Rama Judicial en los últimos años se orientan las capacitaciones con enfoque de género con el fin de prevenir el acoso sexual.</p> <p>El marco reglamentario del tema de acoso laboral es el siguiente: Acuerdo N° PSSA 4437 de 2008, por el cual se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, se establece el procedimiento conciliatorio interno en la Rama Judicial y se adiciona el artículo 3º del Acuerdo 268 de 1996. Resolución 2296 de 2013 de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, Por la cual se reglamenta la elección de los representantes de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial ante los Comités de Convivencia Laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo 9820 de 2013, por el cual se crean los Comités de Convivencia Laboral en la Rama Judicial y se deroga el Acuerdo No. 4437 de 2008.</li> </ul>	No. Los casos se remiten a las Salas Jurisdiccionales Disciplinarias o a la Procuraduría General de la Nación.
Colombia - CoSJ	<p>Comités de Convivencia Laboral.</p> <p>Reglamentados mediante normativa nacional Ley 1010 de 2001.</p> <p>Resolución 652 de 2012.</p> <p>Reglamentados mediante normativa interna de la Rama Judicial a través de los Acuerdos: 4437 de 2008, Resolución 2296 de 2013 y Acuerdo 9820 de 2013.</p>	No. Los casos que no logran conciliación a través del Comité de Convivencia Laboral son remitidos a las Salas Jurisdiccionales Disciplinarias o a la Procuraduría General de la Nación.

País	Órgano o área encargada de recibir y dar seguimiento a las denuncias o quejas presentadas	Nombre completo del área encargada de investigar y sancionar los casos presentados
Costa Rica	Tribunal de la Inspección Judicial y Corte Plena.	<p>No investiga, instruye el caso denunciado, realiza el juicio y emite resolución final. Artículo 8° Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas.</p> <p>El Tribunal de la Inspección Judicial y la Corte Suprema de Justicia, serán los encargados, según el caso, de recibir y de tramitar las denuncias por hostigamiento sexual.</p>
Cuba	Dirección de Atención a la Población del Tribunal Supremo Popular.	No, el área denuncia el caso y las autoridades de la Policía Nacional Revolucionaria, investiga e instruye el caso, bajo la dirección y supervisión de la Fiscalía, y esta ejecuta la acción penal ante el Tribunal competente.
Ecuador	La Subdirección Nacional de Control Disciplinario parte de la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica.	Sí, La Subdirección Nacional de Control Disciplinario parte de la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica.
El Salvador	El CNJ de acuerdo al Artículo 27 de la Ley Especial Integral Para una Vida Libre de Violencia (LEIV), se le ha incluido entre las instituciones educadoras, por lo tanto no cuenta con Unidad de Atención Especializada Para las Mujeres que Enfrentan Hechos de Violencia, por lo que cuando se presenta un caso de este tipo se remite a la Procuraduría General de la República, la cual cuenta con dicha Unidad.	
España	En el ámbito externo (relativo a la Carrera Judicial integrada por todos los Jueces y Juezas en activo) los órganos encargados de hacer el seguimiento orgánico de las quejas por acoso son la Sección de Igualdad y la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Consejo General del Poder Judicial. En el ámbito de cada Comunidad Autónoma se ha nombrado un/a representante judicial (asesor/a confidencial) encargado/a de recibir y dar seguimiento a las quejas por cualquier clase de acoso que se pudieran presentar en el territorio correspondiente. Las asesoras y asesores confidenciales trabajan en coordinación con las Secciones de Igualdad y de Prevención de Riesgos Laborales del Consejo General del Poder Judicial. Existe finalmente una Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso del Consejo General del Poder Judicial que se encarga de evaluar de manera anual la	<p>En el ámbito externo, esto es, relativo a los Jueces y las Juezas en activo, el área encargada de investigar los casos de acoso que pudieran ser constitutivos de infracción disciplinaria imputable a un Juez o una Jueza en activo es la Oficina del Promotor de la Acción Disciplinaria del Consejo General del Poder Judicial y el órgano encargado de imponer la sanción, en su caso, es la Comisión Disciplinaria del CGPJ. Si el caso revistiera trascendencia penal, la competencia se desplazaría a los órganos judiciales del orden penal. En el ámbito interno, personal interno del Consejo General del Poder Judicial, el Secretario General es competente para sancionar los casos de acoso que pudieran ser constitutivos de infracción disciplinaria, designando a un/a instructor/a que se encargue de tramitar el expediente disciplinario e investigar los hechos.</p> <p>Los asesores y las asesoras confidenciales tienen competencia para tratar de resolver las situaciones más leves de acoso a través de un procedimiento informal basado en la intermediación.</p>

País	Órgano o área encargada de recibir y dar seguimiento a las denuncias o quejas presentadas	Nombre completo del área encargada de investigar y sancionar los casos presentados
	implementación de dicho protocolo a nivel nacional. En el ámbito interno de funcionamiento del Consejo General del Poder Judicial como órgano constitucional, la persona encargada de recoger las quejas por acoso de cualquier clase (incluido el acoso sexual) es la asesora confidencial, que trabaja de manera coordinada con la Junta de Personal, el Gerente y el Secretario General del Consejo en caso necesario.	
Guatemala	Junta de Disciplina Judicial y Unidad de Régimen Disciplinario.	Investiga: Supervisión General Tribunales y Auditoría Interna Sanciona: Junta de Disciplina Judicial y Unidad de Régimen Disciplinario.
Honduras	Unidad de Género y Supervisión de Jueces y Tribunales.	Supervisión de Jueces y Tribunales.
México - CJF	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contraloría del Poder Judicial de la Federación.</li> <li>-Secretaría Ejecutiva de Disciplina</li> <li>-Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas.</li> <li>-Visitaduría Judicial.</li> </ul>	No. En el esquema de responsabilidades establecido en el Consejo de la Judicatura Federal estas funciones se realizan por áreas independientes. La encargada de investigar es la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, en tanto la sustanciación de los procedimientos en esta materia está a cargo de la Secretaría Ejecutiva de Disciplina —para el caso de los funcionarios adscritos a órganos jurisdiccionales—, y por la Contraloría de Poder Judicial de la Federación, en caso de tratarse de servidores públicos adscritos a áreas administrativas. Por su parte, la resolución de estos procedimientos, se da por el Pleno del propio Consejo o la Comisión de Disciplina, según corresponda.
México - SCJN	La Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por acoso laboral y/o sexual de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y Registro Patrimonial de la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	<p>No.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por acoso laboral y/o sexual de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y Registro Patrimonial de la Contraloría de esta SCJN: llevará a cabo la recepción de las quejas y denuncias, así como la investigación que verse sobre este tipo de conductas irregulares (artículo 33, fracciones VII, VIII y XIX, así como el AGA del 6 de marzo de 2015)</li> <li>• El Contralor de la SCJN deberá informar al Presidente, el Pleno o al Comité de Gobierno y Administración (artículo 30, fracciones XII y XIII)</li> <li>• El Presidente de la SCJN será el encargado de resolver las quejas o denuncias administrativas (artículo 4º, fracción III del ROMA. Dicha fracción fue reformada en 2018. Y el art 14 de Ley Orgánica Del PJF)</li> </ul>

País	Órgano o área encargada de recibir y dar seguimiento a las denuncias o quejas presentadas	Nombre completo del área encargada de investigar y sancionar los casos presentados
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Pleno de la SCJN resolverá (artículo 11, fracción VII de la Ley Orgánica del PJF).</li> </ul>
Nicaragua	<p>Cuando se interpone denuncia penal la víctima lo hace ante la Policía Nacional.</p> <p>En caso de denuncia administrativa se hace ante la Asesoría Jurídica de la Administración y resuelve el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.</p> <p>Si la denuncia es contra un funcionario de Carrera Judicial se hace la denuncia ante la Inspectoría Judicial y resuelve el Consejo de Administración y Carrera Judicial.</p>	<p>Si la denuncia es en la Policía y si ésta considera que hay evidencias para acusar, la presenta ante el Ministerio Público, que es quien presenta la acusación ante los Juzgados Penales de Violencia de Género o en los habilitados para conocer.</p> <p>En caso de una denuncia contra un trabajador o funcionario administrativo, la Asesoría Jurídica de la Corte Suprema de Justicia es quien lleva la investigación administrativa y luego propone la medida ante el Consejo de Administración y Carrera Judicial. En caso de denuncia contra un funcionario de Carrera Judicial, le corresponde investigar a la Inspectoría Judicial y quien decide la medida es el Consejo de Administración, Conforme el procedimiento de Ley de Carrera Judicial, la Ley orgánica del Poder Judicial.</p>
Panamá	Secretaría Técnica de Recursos Humanos y Superiores jerárquicos	<p>La Ley 53 de 27 de agosto de 2015 estableció la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia a cargo de los procesos por faltas en que incurran los servidores judiciales. A la fecha no se ha constituido dentro de la institución y la propia Ley establece que hasta su creación los procesos por faltas de los servidores estarán a cargo de la Unidad Nominadora del servidor. En la Ley se establece que la investigación estará a cargo de un Magistrado Investigador e igualmente se establece un defensor dentro de estos procesos.</p>
Paraguay	<p>El área encargada de recibir y dar seguimiento tanto, a las denuncias y quejas, es la Oficina de Quejas y Denuncias del Poder Judicial, pudiendo intervenir en caso de llegar a su conocimiento la Secretaría de Género a través de su personal multidisciplinario y el Dpto. de Bienestar del Personal de la Dirección de Recursos Humanos.</p>	<p>La instancia encargada de investigar los casos es la Oficina de Quejas y Denuncias del Poder Judicial, mientras que, el órgano encargado de sancionarlos es el Consejo de Superintendencia de la Corte Suprema de Justicia.</p>
Perú		
Portugal - CSM	La Fiscalía.	Sí, la Fiscalía.
Portugal - STJ	Ministerio Público.	Si
Puerto Rico	Director Administrativo o Directora Administrativa de la Oficina de Administración de los Tribunales.	No. La Oficina de Asuntos Legales de la Oficina de Administración de los Tribunales investiga.

País	Órgano o área encargada de recibir y dar seguimiento a las denuncias o quejas presentadas	Nombre completo del área encargada de investigar y sancionar los casos presentados
		Cuando la persona querellada es un Juez o una Jueza, es el Tribunal Supremo quien sanciona. Cuando es un funcionario o funcionaria, es el Director Administrativo o la Directora Administrativa de la Oficina de Administración de los Tribunales.
República Dominicana	La División de Familia y Género de la Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género. La Comisión y Subcomisiones para la Igualdad de Género.	La Dirección de Familia, Niñez, Adolescencia y Género y/o la Comisión y Subcomisiones para la Igualdad de Género reciben la denuncia, remiten el caso a la Inspectoría Judicial para investigación. El resultado de la investigación es presentado al Consejo del Poder Judicial y, dependiendo del informe, se decide si hay bases suficientes para realizar un juicio disciplinario y aplicar alguna sanción si corresponde.
Uruguay	Comisión Asesora de Acoso Laboral.	Según lo establece la Acordada 7767, el procedimiento de las denuncias por acoso son llevadas a cabo por la Comisión Asesora de Acoso Laboral y la Resolución es dictada por la S.C.J.

## Obligatoriedad de denunciar de parte de funcionarias y funcionarios

Respecto a la obligación por parte de los funcionarios y las funcionarias de comunicar la denuncia al área que corresponde dentro de la institución responsable de darle seguimiento, es obligación en 12 instituciones y en una de ellas es obligatorio, pero con un supuesto; en 9 instituciones no es obligación y en una de ellas no lo es, pero con un supuesto (ver cuadro 34).

**Cuadro 34. Obligatoriedad de funcionarios y funcionarias de realizar denuncias sobre acoso sexual.**

País	Sí	Sí, pero solo se le dará trámite a la denuncia cuando la persona víctima la ratifique ante el órgano disciplinario.	No	Cuando los hechos ocurran en áreas de trabajo donde conoce el inmediato superior, en caso contrario es la víctima a quien corresponde la denuncia.
Argentina				
Bolivia	1			
Chile			1	
Colombia - CoSJ	1			
Colombia - CSJ	1			
Costa Rica		1		
Cuba	1			
Ecuador	1			
El Salvador			1	
España			1	
Guatemala	1			
Honduras			1	
México - CJF			1	
México - SCJN			1	
Nicaragua				1
Panamá			1	
Paraguay	1			
Perú				
Portugal - CSM	1			
Portugal - STJ	1			
Puerto Rico	1			
República Dominicana	1			
Uruguay			1	
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

## Medidas preventivas aplicadas por los órganos encargados

Asimismo, se indagó sobre las medidas preventivas que el órgano ejecuta entre las personas involucradas, cuyos resultados se presentan en general para identificar las medidas más aplicadas por las instituciones y aquellas a las que se recurre en menor proporción. La medida que se aplicó en la mayoría de los casos fue la suspensión temporal de la parte denunciada (en 14 instituciones), siguiéndole en importancia las reubicaciones de la parte ofendida (con 11 instituciones que la aplican) (ver cuadro 35).

**Cuadro 35 Medidas preventivas que el órgano ejecuta entre las personas involucradas, por el número de instituciones que la aplican.**

Medidas preventivas que el órgano ejecuta entre las personas involucradas	Número de instituciones que la aplican
Suspensión temporal de la parte denunciada	14
Reubicaciones de la parte ofendida	11
Cambio de horarios	8
Imposibilidad de que una de las personas involucradas califique el desempeño de la otra, si así fuera el caso	6
Las medidas cautelares, traslado de la persona denunciante	1
Se encuentra en proceso una reforma al Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, para regular las situaciones mencionadas en este numeral	1
Reubicación de la parte querellada; Medidas que aseguren que la persona no tenga que relacionarse a solas con la parte querellada	1

En el cuadro 36 se presentan los resultados por cada uno de los países e instituciones que participaron en el Cuestionario.

**Cuadro 36. Medidas preventivas entre las personas involucradas en casos de acoso sexual, aplicadas por el órgano, según país.**

País	Medidas preventivas que el órgano ejecuta entre las personas involucradas
Argentina	Reubicaciones de la parte ofendida; Cambio de horarios; Suspensión temporal de la parte denunciada.
Bolivia	
Chile	Reubicaciones de la parte ofendida; Suspensión temporal de la parte denunciada; Imposibilidad de que una de las personas involucradas califique el desempeño de la otra, si así fuera el caso
Colombia - CSJ	Suspensión temporal de la parte denunciada.
Colombia - CoSJ	Suspensión temporal de la parte denunciada.
Costa Rica	Reubicaciones de la parte ofendida; Cambio de horarios; Suspensión temporal de la parte denunciada; Imposibilidad de que una de las personas involucradas califique el desempeño de la otra, si así fuera el caso; Las medidas cautelares, traslado de la persona denunciante.
Cuba	Reubicaciones de la parte ofendida; Cambio de horarios; Suspensión temporal de la parte denunciada; Imposibilidad de que una de las personas involucradas califique el desempeño de la otra, si así fuera el caso.
Ecuador	Suspensión temporal de la parte denunciada.
El Salvador	Se encuentra en proceso una reforma al Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, para regular las situaciones mencionadas en este numeral.
España	Reubicaciones de la parte ofendida; Cambio de horarios; Suspensión temporal de la parte denunciada.
Guatemala	Reubicaciones de la parte ofendida.
Honduras	
México - CJF	Suspensión temporal de la parte denunciada.
México - SCJN	Reubicaciones de la parte ofendida; Cambio de horarios; Suspensión temporal de la parte denunciada.
Nicaragua	Suspensión temporal de la parte denunciada.

País	Medidas preventivas que el órgano ejecuta entre las personas involucradas
Panamá	
Paraguay	Reubicaciones de la parte ofendida.
Perú	
Portugal - CSM	
Portugal - STJ	
Puerto Rico	Reubicaciones de la parte ofendida; Suspensión temporal de la parte denunciada; Imposibilidad de que una de las personas involucradas califique el desempeño de la otra, si así fuera el caso; Reubicación de la parte querellada; Medidas que aseguren que la persona no tenga que relacionarse a solas con la parte querellada.
República Dominicana	Reubicaciones de la parte ofendida; Cambio de horarios; Suspensión temporal de la parte denunciada; Imposibilidad de que una de las personas involucradas califique el desempeño de la otra, si así fuera el caso.
Uruguay	Reubicaciones de la parte ofendida; Cambio de horarios; Suspensión temporal de la parte denunciada; Imposibilidad de que una de las personas involucradas califique el desempeño de la otra, si así fuera el caso.

## Sanciones

De manera complementaria a las medidas previstas para este tipo de casos, es necesario tomar en cuenta también las sanciones que se aplican en casos de acoso sexual. Al respecto, a continuación se da parte de las respuestas que brindaron los países de forma individual.

### Cuadro 37. Sanciones aplicadas en casos de acoso sexual

País	¿Cuáles son las sanciones aplicadas?
Argentina	Apercibimiento, suspensión y cesantía.
Bolivia	
Chile	<p>Las sanciones disciplinarias que se aplican son las establecidas en el Código Orgánico de Tribunales: (Art. 532) Aplicables por el juez de letras y las autoridades que determina el artículo 389F del mismo cuerpo legal, a los empleados de secretaría y demás personas que ejercen funciones concernientes a ella. Las sanciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Amonestación privada;</li> <li>2) Censura por escrito;</li> <li>3) Multa de uno a quince días de sueldo o de una cantidad que no exceda de ocho y media Unidades Tributarias Mensuales, y</li> <li>4) Suspensión de sus funciones hasta por un mes, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, cuando procediere.</li> </ol> <p>(Art. 537) Aplicables por las Cortes de Apelaciones a los jueces y juezas que se encuentran bajo la jurisdicción de cada Corte.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Amonestación privada;</li> <li>2) Censura por escrito;</li> <li>3) Pago de costas;</li> <li>4) Multa de 1 a 15 días de sueldo o multa no inferior a una ni superior a cinco unidades tributarias mensuales, y</li> <li>5) Suspensión de funciones hasta por cuatro meses. Durante este tiempo el funcionario gozará de medio sueldo.</li> </ol> <p>(Art. 539) Las Cortes de Apelaciones podrán sancionar disciplinariamente a los fiscales judiciales, a quienes se les aplican las sanciones establecidas en el artículo 537.</p> <p>Los relatores, secretarios, notarios, conservadores, archiveros, procuradores, receptores y empleados de secretaría, están bajo la vigilancia de las Cortes de Apelaciones, quienes podrán imponerles las sanciones establecidas en los artículos 537 y 542, además de la suspensión hasta por 60 días de sus respectivos cargos.</p> <p>Por su parte, la remoción es una facultad de la autoridad competente, la cual puede ordenar abrir un cuaderno de remoción posterior a una sanción por acoso sexual, en los casos en que así lo estimen pertinente. El Acta 15-2018 regula el procedimiento en su título IV artículos 30 a 33.</p> <p>El traslado definitivo no se encuentra establecido como una sanción sino que es una facultad privativa de la Corte Suprema (art. 80 inciso tercero Constitución Política de la República).</p>
Colombia - CSJ	De conformidad con el Código Disciplinario las sanciones pueden ser desde amonestación hasta la destitución e inhabilidad general según la calificación de la falta.

País	¿Cuáles son las sanciones aplicadas?
Colombia - CoSJ	De conformidad con el Código Disciplinario las sanciones van desde la amonestación hasta la destitución y la inhabilidad general.
Costa Rica	Falta leve, sanción de advertencia o amonestación escrita. Falta grave, sanción de amonestación escrita y suspensión sin goce hasta por dos meses. Falta gravísima, sanción de suspensión sin goce de salario y la revocatoria del nombramiento.
Cuba	Si los hechos son constitutivos de delito se puede cambiar de puesto de trabajo o separación del puesto de trabajo. De no ser delito, amonestación, multa, traslado temporal.
Ecuador	La destitución según lo dispuesto en el artículo 109 del Código Orgánico de la Función Judicial.
El Salvador	En relación a la respuesta anterior se encuentra en proceso.
España	
Guatemala	En el caso de la Ley de la Carrera Judicial, el artículo 42, literal o, lo regula como una "Falta Gravísima", implicando una sanción que oscila entre 21 y 90 días calendario, sin goce de salario (Artículo 43, literal c). En el caso de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, el artículo 58, literal h, lo regula como una "Falta Gravísima", implicando una sanción de 45 días sin goce de salario o destitución (Artículo 59 literal c).
Honduras	
México - CJF	En términos del artículo 135 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, las sanciones aplicables son las siguientes:  "Artículo 135. Las sanciones aplicables a las faltas contempladas en el presente Título y en la Ley General de Responsabilidades Administrativas consistirán en:  I. Apercibimiento privado o público;  II. Amonestación privada o pública;  III. Sanción económica;  IV. Suspensión;  V. Destitución del puesto, y  VI. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público."

País	¿Cuáles son las sanciones aplicadas?
México - SCJN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apercibimiento privado o público</li> <li>• Amonestación privada o pública</li> <li>• Sanción económica</li> <li>• Suspensión</li> <li>• Destitución del puesto Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.</li> </ul>
Nicaragua	Sanciones administrativa de suspensión temporal, democión del trabajo, hasta la pérdida de puesto.
Panamá	Las sanciones aplicables de conformidad con la gravedad de la falta consisten en Amonestación Pública, Multas, suspensión sancionatoria o definitiva del ejercicio de cargo y privación del sueldo y destitución
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apercibimiento: sanción disciplinaria. Se anota la falta en el legajo del Magistrado, Funcionario Judicial o Auxiliar de Justicia.</li> <li>- Multa: sanción consistente en un descuento salarial o pago de una suma de dinero.</li> <li>- Suspensión: privación temporal del ejercicio de la función pública y profesional.</li> <li>- Destitución: expulsión del funcionario judicial del cargo.</li> <li>- Cancelación de la Matrícula: privación permanente del ejercicio de la profesión a los Auxiliares de Justicia (magistrados/as, abogados/as, peritos)</li> </ul>
Portugal - CSM	N/A
Portugal - STJ	
Puerto Rico	<p>Jueces y Juezas- aquellas acciones que el Tribunal Supremo entienda pertinente. Puede ir desde una amonestación hasta destitución.</p> <p>Funcionario o funcionaria- destituciones; suspensión; amonestación escrita constando en el expediente individual; amonestación verbal y/o escrita que no conste en el expediente individual</p>
República Dominicana	Las sanciones que establece nuestra normativa son: amonestación oral, amonestación escrita, suspensión, destitución.
Uruguay	Durante el año 2018 y en el correr del presente año 2019 no se han presentado denuncias de acoso por razón de género

Parte de la erradicación de este tipo de conductas se realiza a través de la identificación de la incidencia de los casos y el tipo de sanciones que reciben las personas que las cometen, y de esta manera definir las medidas que pueden adoptarse para una mayor prevención y protección de las personas.

## Quejas y sanciones por violencia de género y por acoso sexual

El número de quejas recibidas durante 2018 por violencia o acoso por razón de género fue de 68 en total.

**Cuadro 38. Número de quejas recibidas por violencia o acoso por razón de género, según país**

Quejas por violencia o acoso por razón de género en 2018	
País	Número de quejas
Ecuador	53
Paraguay	4
Puerto Rico	8
República Dominicana	3
Total	68

También se obtuvo información sobre las sanciones que se aplicaron de forma diferenciada a hombres y mujeres. Los resultados se presentan a continuación.

**Cuadro 39. Sanciones por violencia o acoso por razón de género, según país, por sexo de la persona sancionada.**

País	Multa pecuniaria		Amonestación		Suspensión		Destitución		Inhabilitación		Total
	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	
Costa Rica						1					1
Ecuador	1	1	1		3	1	3	1	8	8	27
Puerto Rico			1	2	1	1					5
República Dominicana			1				1				2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>35</b>

En los casos de acoso sexual se indagó sobre las quejas que recibieron las instituciones durante 2018, cuyos resultados fueron los siguientes:

**Cuadro 40. Número de quejas recibidas por acoso sexual, según país**

Quejas por acoso sexual	
País	Número de quejas
Costa Rica	24
México - CJF	9
Chile	4
Ecuador	3
Puerto Rico	3
Paraguay	2
Uruguay	2
Colombia - CoSJ	1
Colombia - CSJ	1
<b>Total</b>	<b>49</b>

Por lo que se refiere al tipo de sanciones que fueron impuestas a los casos de acoso sexual, sólo tres países han aplicado sanciones: Costa Rica, Ecuador y Puerto Rico. Costa Rica es el país que ha aplicado más sanciones (13) y todas ellas fueron suspensiones. En cuanto al sexo de las personas sancionadas, a nivel global imperan las sanciones a hombres (20 de 24 sanciones). Llama la atención que en Ecuador hubo igual número de sanciones a hombres y a mujeres (4 casos) (ver cuadro 41).

**Cuadro 41. Número de sanciones aplicadas en los casos de acoso sexual, según país, por sexo**

País	Amonestación		Suspensión		Destitución		Inhabilitación		Total
	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	Muj	Hom	
Costa Rica	0	0	0	13	0	0	0	0	13
Ecuador	0	0	2	2	0	0	2	2	8
Puerto Rico	0	1	0	0	0	2	0	0	3
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>24</b>

El resultado de las sanciones indica que de 9 instituciones que reportaron casos de acoso, solo se presentan sanciones de 3 casos.

## 4. Métodos de análisis para identificar sentencias con perspectiva de género

La incorporación de la Perspectiva de Género en las sentencias ha sido una de las medidas que se mencionan de manera recurrente en los estándares internacionales para alcanzar la igualdad de género, combatir la discriminación y proteger los derechos de las mujeres.

Al respecto la Recomendación General N° 33<sup>25</sup> del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, intitulada “Sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, señala que:

- a. Se deben tomar medidas como la concienciación y fomento de capacidades en los agentes del sistema de justicia, para eliminar los estereotipos de género e incorporar una perspectiva de género en todo el sistema.
- b. Se debe considerar la posibilidad de crear mecanismos judiciales o cuasi judiciales sobre la familia que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- c. La utilización de criterios confidenciales y con perspectiva de género para evitar la estigmatización en los procesos judiciales.
- d. La vigilancia cercana de los procedimientos de sentencia, así como la eliminación de la discriminación contra la mujer en las sanciones.

## Guías y documentos para juzgar con perspectiva de género

El Cuestionario permitió identificar las diferentes guías y los documentos a través de los cuales se implementan los métodos para juzgar con perspectiva de género en las resoluciones judiciales. El cuadro 42 permite conocer el detalle de los resultados:

---

<sup>25</sup> Esta recomendación hace referencia a que “[...] Las mujeres tienen que poder confiar en un sistema judicial libre de mitos y estereotipos y en una judicatura cuya imparcialidad no se vea comprometida por esos supuestos sesgados. La eliminación de los estereotipos judiciales en los sistemas de justicia es una medida esencial para asegurar la igualdad y la justicia para las víctimas y los supervivientes [...]”. Véase en <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/recommendations.aspx>

## Cuadro 42. Guías y documentos para juzgar con perspectiva de género en las resoluciones judiciales, según país

País	Guía (documento) para implementar el método de juzgar con perspectiva de género en resoluciones judiciales	Vínculo electrónico del documento en línea
Argentina	Textos con ejemplos de casos de discriminación y violencia de género; <a href="https://www.csjn.gov.ar/om/guia_ddmm/index.html">https://www.csjn.gov.ar/om/guia_ddmm/index.html</a>	<a href="https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/consultaSentencias.html">https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/consultaSentencias.html</a>
Bolivia	Herramientas para evitar la aplicación e interpretación del derecho de acuerdo a estereotipos, prejuicios y sesgos de género	
Chile	Herramientas para evitar la aplicación e interpretación del derecho de acuerdo a estereotipos, prejuicios y sesgos de género; Textos con ejemplos de casos de discriminación y violencia de género	<a href="http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/Eurosocial_PJUD/CBP_CHILE24AGOSTO2018.pdf">http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/Eurosocial_PJUD/CBP_CHILE24AGOSTO2018.pdf</a>
Colombia - CSJ	Uso de lenguaje con igualdad de género en los juzgados y salas de audiencia o en comunicaciones públicas; Herramientas para evitar la aplicación e interpretación del derecho de acuerdo a estereotipos, prejuicios y sesgos de género; Textos con ejemplos de casos de discriminación y violencia de género; Criterios de Equidad para una Administración de Justicia con perspectiva de Género. Lineamientos de atención y protección a las mujeres víctimas de violencia sexual para la Rama Judicial. Lista de verificación: herramienta virtual de apoyo	<a href="http://www.videoteca.ramajudicial.gov.co/publicaciones/belmr_009/index.html">http://www.videoteca.ramajudicial.gov.co/publicaciones/belmr_009/index.html</a>
Colombia - CoSJ	Uso de lenguaje con igualdad de género en los juzgados y salas de audiencia o en comunicaciones públicas; Herramientas para evitar la aplicación e interpretación del derecho de acuerdo a estereotipos, prejuicios y sesgos de género; Textos con ejemplos de casos de discriminación y violencia de género; Criterios de Equidad para una Administración de Justicia con perspectiva de Género; Lineamientos de atención y protección a las mujeres víctimas de violencia sexual; Lista de verificación: herramienta virtual de apoyo para la identificación e incorporación.	<a href="http://www.videoteca.ramajudicial.gov.co/publicaciones/belmr_009/index.html">http://www.videoteca.ramajudicial.gov.co/publicaciones/belmr_009/index.html</a>
Costa Rica	No existe ninguna guía (documento)	
Cuba		
Ecuador	Guía para administrar justicia con perspectiva de género, Herramienta para la aplicación de estándares jurídicos sobre los derechos de las mujeres en sentencias; y un Manual sobre qué hacer y cómo actuar en situaciones de violencia de género.	<a href="http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/genero.html">http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/genero.html</a>
El Salvador		
España	Uso de lenguaje con igualdad de género en los juzgados y salas de audiencia o en comunicaciones públicas.	

País	Guía (documento) para implementar el método de juzgar con perspectiva de género en resoluciones judiciales	Vínculo electrónico del documento en línea
Guatemala	Uso de lenguaje con igualdad de género en los juzgados y salas de audiencia o en comunicaciones públicas; Herramientas para evitar la aplicación e interpretación del derecho de acuerdo a estereotipos, prejuicios y sesgos de género.	
Honduras	No existe ninguna guía (documento).	
México - CJF	Herramientas para evitar la aplicación e interpretación del derecho de acuerdo a estereotipos, prejuicios y sesgos de género.	<a href="https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/PROTOCOLO_PARA_JUZGAR_CON_PERSPECTIVA_DE_GENERO.pdf">https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/PROTOCOLO_PARA_JUZGAR_CON_PERSPECTIVA_DE_GENERO.pdf</a>
México - SCJN	Uso de lenguaje con igualdad de género en los juzgados y salas de audiencia o en comunicaciones públicas; Herramientas para evitar la aplicación e interpretación del derecho de acuerdo a estereotipos, prejuicios y sesgos de género; Textos con ejemplos de casos de discriminación y violencia de género; Elementos para la aplicación de la perspectiva de género en el juzgar; Elementos para promover el acceso al ejercicio de los derechos de las personas LGBT, Elementos para identificar factores de desigualdad real de quienes enfrentan un proceso judicial.	<a href="https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/Protocolo_perspectiva_de_genero_REVDIC2015.pdf">https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/Protocolo_perspectiva_de_genero_REVDIC2015.pdf</a>
Nicaragua	Uso de lenguaje con igualdad de género en los juzgados y salas de audiencia o en comunicaciones públicas; Herramientas para evitar la aplicación e interpretación del derecho de acuerdo a estereotipos, prejuicios y sesgos de género.	<a href="https://www.poderjudicial.gob.ni/genero/index.asp">https://www.poderjudicial.gob.ni/genero/index.asp</a>
Panamá	No existe ninguna guía (documento).	
Paraguay	Planilla de monitoreo de resoluciones judiciales con perspectiva de género.	
Perú	No existe ninguna guía (documento).	
Portugal - CSM	Manual de formación para Jueces y Fiscales para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres, de La Unión Europea y del Consejo de la Europa.	<a href="https://rm.coe.int/training-manual-women-access-to-justice/16808d78c5">https://rm.coe.int/training-manual-women-access-to-justice/16808d78c5</a>
Portugal - STJ	No existe ninguna guía (documento).	
Puerto Rico	No existe ninguna guía (documento).	
República Dominicana	Uso de lenguaje con igualdad de género en los juzgados y salas de audiencia o en comunicaciones públicas; Herramientas para evitar la aplicación e interpretación del derecho de acuerdo a estereotipos, prejuicios y sesgos de género; Textos con ejemplos de casos de discriminación y violencia de género.	
Uruguay	No existe ninguna guía (documento).	

## Elaboración de indicadores de género y acceso a bases de datos

Asimismo, se indagó sobre la recopilación de la información en materia de género que se ha sistematizado de acuerdo a los indicadores que se presentan en el cuadro 43. La mayoría de las instituciones recopila indicadores de género en lo referido a “Casos resueltos” (16 instituciones) y le sigue en importancia la Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos) (14 países). Es importante destacar que 5 países reconocieron no recopilar información sistematizadamente sobre género en ninguno de los indicadores consultados en el cuestionario.

**Cuadro 43. Número de países que recopilan información sobre género de manera sistematizada en indicadores**

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

En el cuadro 44 se observa el detalle de la información que cada país proporcionó sobre el tipo de indicadores que emplean para sistematizar dicha información.

**Cuadro 44. Indicadores para la sistematización de información sobre género, por país**

País	Información sobre género de manera sistematizada en base a indicadores
Argentina	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Duración de los procedimientos; Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Satisfacción del personal de los juzgados sobre la capacitación que reciben en materia de perspectiva de género; Calidad jurisdiccional y organizacional de los juzgados.
Bolivia	Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Porcentaje de casos que resuelve un(a) mismo(a) juez(a); Ejecución de sentencias; Satisfacción del personal de los juzgados sobre la capacitación que reciben en materia de perspectiva de género.
Chile	No, no se recopila información sistematizadamente sobre género en ninguno de los indicadores arriba señalados. Durante el año 2018 se licitó la realización de un estudio referido a la Mejora de los sistemas de registro de datos sobre violencia en contra de las mujeres, con fines estadísticos, lo que permitirá avanzar al respecto.
Colombia - CSJ	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Casos resueltos; Satisfacción del personal de los juzgados sobre la capacitación que reciben en materia de perspectiva de género; Calidad jurisdiccional y organizacional de los juzgados.
Colombia - CoSJ	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Casos resueltos; Satisfacción del personal de los juzgados sobre la capacitación que reciben en materia de perspectiva de género; Calidad jurisdiccional y organizacional de los juzgados.
Costa Rica	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Duración de los procedimientos; Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Ejecución de sentencias.
Cuba	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Duración de los procedimientos; Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Porcentaje de casos que resuelve un(a) mismo(a) juez(a); Ejecución de sentencias; Satisfacción de los usuarios (con respecto a los servicios proporcionados por las cortes); Calidad jurisdiccional y organizacional de los juzgados; Costo de los procedimientos judiciales.
Ecuador	Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Porcentaje de casos que resuelve un(a) mismo(a) juez(a); Satisfacción de los usuarios (con respecto a los servicios proporcionados por las cortes).
España	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Duración de los procedimientos; Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Porcentaje de casos que resuelve un(a) mismo(a) juez(a); Calidad jurisdiccional y organizacional de los juzgados.
Guatemala	Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Ejecución de sentencias; Calidad jurisdiccional y organizacional de los juzgados.

País	Información sobre género de manera sistematizada en base a indicadores
Honduras	No, no se recopila información sistematizadamente sobre género en ninguno de los indicadores arriba señalados.
México - CJF	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Duración de los procedimientos; Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Porcentaje de casos que resuelve un(a) mismo(a) juez(a); Ejecución de sentencias.
México - SCJN	No, no se recopila información sistematizadamente sobre género en ninguno de los indicadores arriba señalados.
Nicaragua	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Porcentaje de casos que resuelve un(a) mismo(a) juez(a); Satisfacción del personal de los juzgados sobre la capacitación que reciben en materia de perspectiva de género; Calidad jurisdiccional y organizacional de los juzgados; Costo de los procedimientos judiciales.
Panamá	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Casos resueltos.
Paraguay	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Satisfacción del personal de los juzgados sobre la capacitación que reciben en materia de perspectiva de género; Satisfacción de los usuarios (con respecto a los servicios proporcionados por las cortes); Calidad jurisdiccional y organizacional de los juzgados.
Perú	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Casos resueltos; Ejecución de sentencias; No, no se recopila información sistematizadamente sobre género en ninguno de los indicadores arriba señalados.
Portugal - CSM	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Casos resueltos.
Portugal - STJ	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Duración de los procedimientos; Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados.
Puerto Rico	Información de los intervinientes (sexo y edad, al menos); Satisfacción del personal de los juzgados sobre la capacitación que reciben en materia de perspectiva de género; Satisfacción de los usuarios (con respecto a los servicios proporcionados por las cortes).
República Dominicana	Casos resueltos; Casos pendientes y rezagados; Porcentaje de casos que resuelve un(a) mismo(a) juez(a).
Uruguay	No, no se recopila información sistematizadamente sobre género en ninguno de los indicadores arriba señalados.

En términos de transparencia, el Cuestionario permitió identificar la existencia de bases de datos que fuesen públicas e interactivas, cuyo contenido versara en información sobre género en la

judicatura. La mayoría de las instituciones (14) sí cuentan con bases de datos que entregan información al respecto y son públicas, mientras que en 7 no existen estas bases (cuadro 45).

**Cuadro 45. Existencia de base de datos pública e interactiva con información sobre género de la judicatura, según país**

País	Sí	No
Argentina	1	
Bolivia		1
Chile	1	
Colombia - CoSJ	1	
Colombia - CSJ	1	
Costa Rica	1	
Cuba		1
Ecuador	1	
El Salvador		
España	1	
Guatemala		1
Honduras		1
México - CJF	1	
México - SCJN	1	
Nicaragua	1	
Panamá		1
Paraguay	1	
Perú	1	
Portugal - CSM	1	
Portugal - STJ		
Puerto Rico		1
República Dominicana		1
Uruguay	1	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>7</b>

Las bases de datos se pueden consultar a través de los vínculos que se indican en el cuadro 46.

**Cuadro 46. Vínculos electrónicos a las bases de datos con información sobre género en la judicatura, por país**

País	Vínculo electrónico a la base de datos en línea
Argentina	<a href="http://oficinadelamujer.gob.ar/om/index.jsp">http://oficinadelamujer.gob.ar/om/index.jsp</a>
Chile	<a href="http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/mujeres-y-hombres-en-numeros-en-el-poder-judicial">http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/mujeres-y-hombres-en-numeros-en-el-poder-judicial</a>
Colombia - CSJ	<a href="http://videoteca.ramajudicial.gov.co/publicaciones/belmr_129/index.html">http://videoteca.ramajudicial.gov.co/publicaciones/belmr_129/index.html</a>
Colombia - CoSJ	<a href="http://videoteca.ramajudicial.gov.co/publicaciones/belmr_129/index.html">http://videoteca.ramajudicial.gov.co/publicaciones/belmr_129/index.html</a>
Costa Rica	<a href="https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/programas-y-acciones/como-patrono/distribucion-de-personal/">https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/programas-y-acciones/como-patrono/distribucion-de-personal/</a>
Ecuador	<a href="http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/genero.html">http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/genero.html</a>
España	<a href="http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Estadisticas--estudios-e-informes/Estadisticas/">http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Estadisticas--estudios-e-informes/Estadisticas/</a>
México - CJF	<a href="https://www.dgejpi.cjf.gob.mx/paginas/informacionRelevante.htm?pageName=informacion%2FIndicadores.htm">https://www.dgejpi.cjf.gob.mx/paginas/informacionRelevante.htm?pageName=informacion%2FIndicadores.htm</a>
México - SCJN	<a href="https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero">https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero</a>
Nicaragua	<a href="https://www.poderjudicial.gob.ni/die/vif_anuarios.asp">https://www.poderjudicial.gob.ni/die/vif_anuarios.asp</a>
Paraguay	<a href="https://www.pj.gov.py/contenido/537-observatorio-de-genero/537">https://www.pj.gov.py/contenido/537-observatorio-de-genero/537</a>
Perú	<a href="https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/genero/s_cgen/as_estadistica">https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/genero/s_cgen/as_estadistica</a>
Portugal - CSM	<a href="https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_perfgenero&amp;xpid=INE">https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_perfgenero&amp;xpid=INE</a>
Uruguay	<a href="https://www.poderjudicial.gub.uy">https://www.poderjudicial.gub.uy</a>

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

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

1. El 70% de las instituciones aplica o ha aplicado algún estudio para conocer el estado que guarda la igualdad de género dentro de la institución<sup>26</sup>, que abarcan las siguientes temáticas:
  - Nombramiento igualitario de mujeres y hombres para cargos de jueces/juezas, magistrados/magistradas o ministros/ministras.<sup>27</sup>
  - Exámenes o procedimientos de ingreso o promoción igualitaria de mujeres y hombres en órganos jurisdiccionales.<sup>28</sup>
  - Conocimiento de las y los operadores de justicia acerca de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y el método de juzgar con perspectiva de género.<sup>29</sup>
  - Identificación de obstáculos de género y/o medidas de discriminación por razón de género en la administración e impartición de justicia.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Esto se relaciona con los lineamientos contenidos en la Declaración Política con ocasión del vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (2015), 59º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW 59).

<sup>27</sup> Esta práctica cumple con lo establecido en diversos instrumentos internacionales tales como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); las Recomendaciones Generales Núm. 23 y 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; la Recomendación del Consejo de Igualdad de Género en la Vida Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015) y el Convenio Núm. 111 (1958) de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).

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

<sup>29</sup> Esto cumple con las directrices consagradas en el Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y las Recomendaciones Generales Núm. 33 y 35 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

<sup>30</sup> Esto se relaciona con lo señalado en la Recomendación 23 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer y la Recomendación del Consejo de Igualdad de Género en la Vida Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015).

- Sistemas y mecanismos para combatir la discriminación por razón de género en el Poder Judicial.<sup>31</sup>
  - Datos e información estadística sobre género en el Poder Judicial a nivel nacional/federal desagregados por sexo.<sup>32</sup>
  - Uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial.<sup>33</sup>
  - Identificación de estereotipos, prejuicios y sesgos de género en normas internas así como tratos discriminatorios en procedimientos y prácticas judiciales.<sup>34</sup>
  - Capacidad de desarrollo profesional del personal administrativo.<sup>35</sup>
  - Estudio diagnóstico de prácticas de hostigamiento u acoso sexual o laboral por razón de género en la institución.<sup>36</sup>
2. La gran mayoría de los países cuenta con unidades u oficinas especializadas en materia de género.<sup>37</sup>
  3. Todos los países brindan capacitación al personal judicial sobre temas relacionados con los principios de igualdad y no discriminación por motivos de sexo y género.<sup>38</sup>
  4. Algunas instituciones han adoptado medias especiales de carácter temporal para impulsar la igualdad de género dentro de la institución.<sup>39</sup>

---

<sup>31</sup> Esto cumple con lo señalado en el Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará); las Recomendaciones Generales Núm. 33 y 35 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

<sup>32</sup> Esto se relaciona con los lineamientos contenidos en la Declaración Política con ocasión del vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (2015), 59º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW 59).

<sup>33</sup> Esto se relaciona con los lineamientos señalados en la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género de la Organización de las Naciones Unidas.

<sup>34</sup> Esto cumple con lo establecido en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y en las Recomendaciones Generales Núm. 33 y 35 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

<sup>35</sup> Lo anterior se relaciona con lo establecido en los artículos 4 y 11 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); la Recomendación Núm. 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; el Artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

<sup>36</sup> Esto se relaciona con las directrices consagradas en el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019 y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) [Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo] Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019) [Organización Internacional del Trabajo].

<sup>37</sup> Esta práctica cumple con lo establecido en diversos instrumentos internacionales tales como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); las Recomendaciones Generales Núm. 23 y 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; la Recomendación del Consejo de Igualdad de Género en la Vida Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015).

<sup>38</sup> Esta acción se ciñe a lo establecido en la Recomendación General Núm. 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; el Artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

<sup>39</sup> Esto cumple con lo señalado en las Recomendaciones Generales Núm. 23 y 28 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

5. La gran mayoría otorga los siguientes tipos de licencias/permisos para el personal administrativo y judicial:
  - Licencia por maternidad<sup>40</sup>
  - Licencia por paternidad<sup>41</sup>
  - Licencia parental (cuidado de los hijos)<sup>42</sup>
  - Licencia por adopción<sup>43</sup>
  
6. Cerca de la mitad de las instituciones cuenta con lineamientos específicos y áreas encargadas de atender casos relacionados con violencia y acoso por razón de género y acoso sexual.<sup>44</sup>
  
7. Un poco más de la mitad de los países cuenta con manuales o documentos operativos que facilitan la aplicación del método para juzgar con perspectiva de género.<sup>45</sup>

---

<sup>40</sup> Lo anterior, de conformidad con el Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995); Programa de Acción aprobado en la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo El Cairo, 5 a 13 de Septiembre de 1994; Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002) Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) [Organización Internacional del Trabajo] y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) [Organización Internacional del Trabajo].

<sup>41</sup> Esto guarda armonía con lo establecido en la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) [Organización Internacional del Trabajo].

<sup>42</sup> Esto se relaciona con las directrices consagradas en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) [Organización Internacional del Trabajo] y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) [Organización Internacional del Trabajo].

<sup>43</sup> Esto, de conformidad con lo señalado en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) [Organización Internacional del Trabajo].

<sup>44</sup> Esta acción guarda relación con lo establecido en el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019; la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) [Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo] Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019) [Organización Internacional del Trabajo] y la Recomendación General Núm. 19 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

<sup>45</sup> Esto armoniza con lo establecido en el Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará); la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995); las Recomendaciones Generales Núm. 33 y 35 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; los Artículos 2.1 , 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

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

1. Eliminar o cerrar la brecha de género en el acceso a los altos cargos en los Poder Judiciales: la representación de las mujeres baja a medida que se sube en la pirámide decisonal; mientras la brecha de género en el personal técnico administrativo es positiva (hay más mujeres que hombres) es levemente negativa en el caso de la judicatura, es grande en el cargo de ministros y ministras y es gigante en las presidencias.
2. Mantener y aumentar el número de acciones de capacitación y de personas capacitadas: si bien en todos los países existen instituciones encargadas de capacitar, el número de personas capacitadas en temas de género (salvo una excepción) es muy bajo en comparación al total de integrantes de los Poder Judiciales.
3. Elaborar manuales de incorporación de la perspectiva de género en los países que faltan (casi la mitad).
4. Generar estadísticas sobre distintos ámbitos de violencia en contra de las mujeres: si bien la mayoría de los países cuentan con algún tipo de indicador sobre violencia en contra de las mujeres, no todos pudieron responder por todos los indicadores y, como casos extremos, hubo 5 países que respondieron no contar con ninguno de los indicadores consultados en el cuestionario.
5. Generar lineamientos específicos y áreas encargadas de atender casos relacionados con violencia y acoso por razón de género y acoso sexual (faltan en un poco más de la mitad de las instituciones).