Documento de discusión de ILAC:

La diversidad judicial: una herramienta para aumentar el acceso a la justicia en Colombia, Guatemala y México

Documento de discusión III del proyecto
Jueces como Constructores de Paz

Foto: Shutterstock

ilac International Legal Assistance Consortium

CYRUS R. VANCE CENTER FOR INTERNATIONAL JUSTICE

International Association of Women Judges

Documento de discusión de ILAC:

La diversidad judicial: una herramienta para aumentar el acceso a la justicia en Colombia, Guatemala y México

Documento de discusión III del proyecto Jueces como Constructores de Paz

© Copyright 2022 por el Consorcio Internacional de Asistencia Legal (ILAC). Todos los derechos reservados. ILAC fomenta el uso de la información contenida en este informe, pero requiere citar a los autores y la fuente. Foto de la portada: Shutterstock.

Este documento de discusión es resultado del proyecto "Jueces como Constructores de Paz", liderado por el Consorcio Internacional de Asistencia Legal (ILAC), el Centro Cyrus R. Vance para la Justicia Internacional y la Asociación Internacional de Mujeres Juezas (IAWJ), es escrito por Ylva L. Hartmann y Audrey Cavaness. Es parte de una serie de tres documentos de discusión, los otros dos documentos abarcan los temas de seguridad judicial e impartidores de justicia como actores anti-corrupción en Colombia, Guatemala y México. El proyecto "Jueces como Constructores de Paz" fue dirigido por Vanessa Passos Araújo, Jaime Chávez Alor y Audrey Cavaness.

El Consorcio Internacional de Asistencia Legal, el Centro Cyrus R. Vance para la Justicia Internacional y la Asociación Internacional de Mujeres Juezas agradecen a cada una de las personas que imparten justicia, participantes en las mesas redondas virtuales llevadas a cabo el 18 y 19 de noviembre de 2021, y el 22 de febrero de 2022, así que las conferencias organizadas en la Ciudad de México, la Ciudad de Guatemala y Bogotá a finales de marzo y al principio de abril de 2022.

Agradecemos también el apoyo de otras organizaciones integrantes del Consorcio Internacional de Asistencia Legal: *World Justice Project*, la Sociedad Legal de Inglaterra y Gales y el Centro Nacional para Cortes Estatales, y especialmente a quienes moderaron las mesas redondas: Lizzette Robleto de Howarth de la Sociedad Legal de Inglaterra y Gales, Margarita Luna Ramos Ministra en Retiro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, Cecilia Palomo Caudillo, miembra de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas, Alex Rodríguez del Centro Nacional para Cortes Estatales y Raquel Stein, Socia en Souto Correa Advogados en Porto Alegre Brasil.

El agradecimiento es también para las siguientes personas por sus invaluables comentarios al presente documento: Margarita Luna Ramos Ministra en Retiro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, Lizzette Robleto de Howarth de la Sociedad Legal de Inglaterra y Gales, Alex Rodríguez del Centro Nacional para Cortes Estatales, Ana Cardenas de la oficina de México del *World Justice Project*, Doctora Claudia Escobar Mejía, Profesora visitante distinguida de la Escuela Schar de política y gobernanza, Centro de terrorismo, crimen transnacional y corrupción (TRACCC por sus siglas en inglés) Universidad George Mason, Alejandra Vicente, Directora Legal, y Maria Noel Leoni, abogada senior, de GQUAL, la campaña global que busca promover la paridad de género en los organismos internacionales.

También agradecemos a la Corporación de Jueces y Magistrados de Colombia (CORJUSTICIA), a la Asociación Guatemalteca de Jueces por la Integridad (AGJI) y al Capítulo México de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas (IAWJ) por su participación en las mesas redondas y por sus comentarios a este documento.

Agradecemos también el apoyo fundamental de la agencia del gobierno sueco para la paz, la seguridad y el desarrollo, *Folke Bernadotteakademin*.

Índice

Resumen 4

1 Introducción 7

2 Falta de diversidad dentro de la judicatura 9

Acceso desigual a la carrera judicial 11

Grupos con menos acceso a cargos judiciales 11

Techo de cristal judicial 14

Mujeres en posición de liderazgo dentro de la judicatura 15

Cuotas como medio para mejorar la representatividad de la judicatura 17

La carga doméstica: obstáculo para una carrera judicial 20

Violencia y acoso en contra de actores judiciales 21

3 La diversidad judicial: un vehículo para aumentar el acceso a la justicia 23

La confianza en las impartidoras de justicia y el acceso a la justicia 24

Aumentar el acceso a la justicia a través de jurisdicciones indígenas 27

Juzgar con perspectiva de género y diversidad para equilibrar las relaciones de poder en los procesos judiciales 28

Herramientas prácticas para juzgar con perspectiva de género y de diversidad 29

Ejemplos de casos donde se requiere juzgar con una perspectiva de género 32

El empoderamiento a través de asociaciones judiciales y redes profesionales 33

4 Recomendaciones 35

Recomendaciones a gobiernos nacionales 35

Recomendaciones a asociaciones judiciales y redes de apoyo profesional 40

Recomendaciones a la comunidad internacional 41

5 Descripción del proyecto 42

Resumen

¿Existe realmente una relación causal entre la diversidad dentro de la judicatura y el potencial de aumentar el acceso a la justicia? La conclusión de este documento de discusión es que sí. La representatividad diversa dentro de la judicatura ayuda a aumentar la confianza de una población diversa en el sistema judicial y por ende la voluntad de llevar sus disputas legales a los tribunales.

En la mayoría de los países, incluyendo Colombia, Guatemala y México, las personas que integran la judicatura no reflejan la diversidad de la población del mismo país. Grupos de especial protección de la judicatura y la sociedad en general, suelen ser sub-representados en la carrera judicial. No solo se trata de desigualdad de género, sino también de la inclusión de grupos como minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas.

Este documento de discusión es un resultado del Proyecto "Jueces como Constructores de Paz", expone y resume los debates de unas mesas redondas con juezas y jueces organizadas por el Consorcio Internacional de Asistencia Legal (ILAC por sus siglas en inglés), la Asociación Internacional de Mujeres Juezas (IAWJ por sus siglas en inglés) y el Centro Vance para la Justicia Internacional del Colegio de Abogados de la Ciudad de Nueva York.

En los tres países, Colombia, Guatemala y México, **las personas con menos posibilidades de conseguir un cargo judicial son las mujeres indígenas**, según los participantes del proyecto. Las **poblaciones afrodescendientes** se mencionan también como un segmento de la sociedad muy alejado de ingresar en la carrera judicial. En cuanto a las **mujeres**, aún existe mucho machismo que obstaculiza su acceso a cargos judiciales, sobre todo a cargos altos. Las posibilidades para **personas de la comunidad LGBTQI+ y personas con discapacidades** de acceder a una carrera judicial se ven afectadas por prejuicios y la discriminación estructural. Además, las posibilidades de ascender a grados superiores del sistema judicial para mujeres y grupos minoritarios son limitadas por estereotipos de género y prejuicios. Globalmente, el techo de cristal es más fuerte en el sector judicial en comparación con otras profesiones.

Uno de los obstáculos resaltados por juezas y jueces de todos los tres países, que constituye un obstáculo para aumentar la diversidad judicial es **la falta de rigurosidad y transparencia en los procesos de selección de las y los funcionarios judiciales**. La mayoría de juezas y jueces participantes en el proyecto critican las entrevistas para selección y nombramiento de posiciones judiciales, donde hay una gran dosis de discrecionalidad y opacidad. Mecanismos legales, como cuotas que existen en Colombia y México, pueden ser una vía para mejorar una paridad efectiva. Participantes del proyecto subrayaron la importancia de la presencia de mujeres y pertenecientes a

grupos minoritarios en puestos de liderazgo, sobre todo en las altas cortes, para incentivar el aumento de la representatividad diversa en estas mismas instancias.

Juezas y jueces atestiguan la **violencia y acoso que sufren al ejercer su profesión,** tanto desde dentro como fuera de la judicatura. Falta información sobre la extensión y las características de la violencia y acoso de juezas y jueces, pero impacta el progreso y ascenso a posiciones judiciales más altas, sobre todo para mujeres y personas que pertenecen a grupos minoritarios. Se trata de incidentes **desde amenazas de muerte e intimidación hasta microagresiones y micromachismos** – acciones sutiles que discriminan de manera indirecta – que perjudican la autoestima y la motivación de aspirar a puestos más altos. Juezas y jueces subrayan que faltan estrategias para sancionar los actos de intimidación dentro de los centros educativos, en las cortes etc., dirigidos a ciertos grupos y no hay protección adecuada.

Sabemos que prestar juramento como jueza y juez no aísla de prejuicios y subjetividad a quien lo hace. Todo ser humano se ve afectado por prejuicios inconscientes o implícitos desconocidos. Si bien no existe una solución simple para este problema con respecto al poder judicial, la diversificación de las experiencias de vida de quienes juzgan los casos mejora la probabilidad de que se mitiguen los sesgos y la aplicación de estereotipos. Mejorar el acceso a la justicia también requiere planes de acción holísticos incluyendo, por ejemplo, capacitaciones de género para todas las personas que imparten justicia, presupuestos asignados para este efecto o adoptar normas, políticas públicas y metas cuantificables sobre igualdad y perspectiva de género. El método de juzgar con perspectiva de género y de diversidad es una de estas herramientas.

Protocolos de actuación de juezas y jueces para **juzgar con perspectiva de género y diversidad** tienen como objetivo equilibrar las relaciones de poder en los procesos judiciales. Para los participantes del proyecto, juzgar con perspectiva de género o diversidad significa ver la justicia desde otra perspectiva. Es necesario entender la complejidad de la situación, las características de género y la situación de especial vulnerabilidad de las personas para comprender mejor cada caso y, finalmente, tener una sentencia más justa. Existen herramientas de juzgar con perspectiva de género en México y Colombia, y de juzgar con perspectiva de diversidad en México, pero falta en Guatemala.

Aparte de respaldo institucional, aumentar la diversidad judicial también requiere apoyo del gremio judicial. Las asociaciones judiciales son cruciales para apoyar a juezas y jueces en su trabajo diario y proteger la independencia judicial. A pesar del reconocimiento internacional del derecho al asociacionismo judicial, muchas juezas y jueces temen asociarse y los participantes del proyecto atestiguan represalias contra el asociacionismo judicial. **Muchas personas que imparten justicia de grupos de**

especial protección atestiguaron la importancia de la afiliación a una asociación de juezas y jueces en una situación similar para el apoyo personal y profesional:

"Cuando comencé me sentí sola, perdida, no tenía con quien compartir. En la asociación judicial encontré apoyo, amistades, modelos a seguir; ha tenido un impacto fundamental para mi carrera judicial".

Participante del proyecto

Recomendaciones claves a los gobiernos nacionales de Colombia, Guatemala y México

1. Aumentar **la transparencia en los procesos de ascenso y nombramientos** para todos los puestos de la carrera judicial con criterios precisos preestablecidos de méritos, competencias y experiencias, y establecer cuotas o **metas de diversidad en las convocatorias** de puestos de juezas, jueces, magistradas y magistrados. Hacer convocatorias particulares para juezas o jueces que hablen lenguas indígenas.

2. Adoptar **mecanismos internos en la judicatura para denunciar casos de acoso y violencia incluyendo micromachismos y microagresiones, con posibilidades de denuncia anónima.** Adoptar políticas de tolerancia cero al acoso y violencia dentro de la judicatura, medidas de protección, investigación y sanción.

3. **Adoptar protocolos para juzgar con perspectiva de género y diversidad en Guatemala**, **adoptar protocolo para juzgar con perspectiva LGBTQI+ y de diversidad en Colombia y Guatemala.** Crear presupuestos etiquetados para juzgar con perspectiva de género y diversidad. Organizar programas de capacitación continuos y **obligatorios** a base de sentencias que implementan la perspectiva de género y diversidad.

4. **Respetar y fomentar el derecho de expresión y de asociación de las asociaciones judiciales,** que se consulte **con las asociaciones judiciales las cuestiones que influyen en el funcionamiento de la judicatura del país,** incluso en materia de medidas para fortalecer la diversidad y que **se cree un sistema de mentoría para nuevas/os juezas y jueces, especialmente de grupos de especial protección o en situación de vulnerabilidad.**

1 Introducción

En la mayoría de los países, las personas que integran la judicatura no suelen reflejar la diversidad de la población del mismo país. A menudo, la profesión legal está reservada para una minoría privilegiada y con buenos contactos[1]. Muchas veces, los hombres pertenecientes a sectores privilegiados están sobrerrepresentados en la judicatura, sobre todo en puestos altos con mucha responsabilidad y poder[2]. Colombia, Guatemala y México no son excepciones a esta realidad. La diversidad dentro de la judicatura es primordial, primero, para que sea representativa de las poblaciones a las que atienden; fundamentalmente, es una cuestión de buena gobernanza y democracia. La representatividad diversa dentro de la judicatura ayuda a aumentar la confianza de la población en el sistema judicial. Permite a los actores judiciales tener diferentes perspectivas y un mejor conocimiento y comprensión de la población a la que atienden. Por ende, puede generar efectos beneficiosos en el aumento del acceso a la justicia para todos.

Segundo, la diversidad en la judicatura es un asunto de derechos humanos: toda la ciudadanía tiene derecho a participar y ser representada en instituciones públicas, incluyendo el sistema judicial, en igualdad de condiciones y sin discriminación. Aquí el rol de juezas y jueces es muy importante: aunque no sean representantes electos del poder público, son unos de los más altos cargos de la judicatura y, para los justiciables, representan la propia cara de la justicia.

La diversidad dentro de la judicatura no solo se trata de igualdad de género, sino también de la inclusión de grupos de especial protección como minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, lo que puede denominarse una necesidad de **diversidad judicial**. Además, la inclusión debe tratarse y debatirse en cuestiones de interseccionalidad de quienes imparten justicia; es decir, los retos y oportunidades de acceso a la carrera judicial frente a la superposición de diferentes factores sociales, como el género, la etnia y la clase social. La diversidad judicial apunta a que la judicatura sea representativa de la multitud de grupos de los cuales está compuesta la sociedad. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce que la toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa en todos los niveles (Objetivo 16.7) es necesaria para lograr sociedades más pacíficas, justas e

[1] Roberto Gargarella, *Demasiado lejos de la gente: Acceso a la justicia para los pobres: El caso de América Latina;* título original: "Too far removed from the people: Access to justice for the poor—The case of Latin America," Chr. Michelsen Institute Workshop, United Nations Development Programme Oslo Governance Centre, Vol 18 (2002).
[2] Por ejemplo, solo el 27% de los jueces y el 25% de los fiscales son mujeres a nivel global, Organización Internacional de Derecho para el Desarrollo (IDLO), *Mujeres que brindan justicia: contribuciones, barreras, caminos*; título original:
"Women Delivering Justice: Contributions, Barriers, Pathways" (Rome: IDLO, 2018) p. 39.

inclusivas. Aumentar la diversidad dentro de la judicatura representa una de las vías para mejorar la falta de democracia y de confianza de la población en las instituciones judiciales. Una judicatura más diversa aumenta la voluntad de una población diversa de llevar sus disputas legales a los tribunales.

La diversidad judicial es importante porque crea un espacio más seguro para el juicio imparcial. Sabemos que prestar juramento como juez no aísla de prejuicios y subjetividad a quien lo hace. Todo ser humano se ve afectado por prejuicios inconscientes o implícitos desconocidos. Si bien no existe una solución simple para este problema con respecto al poder judicial, la diversificación de las experiencias de vida de quienes juzgan los casos mejora la probabilidad de que se mitiguen los sesgos y la aplicación de estereotipos. Una mayor diversidad en el poder judicial amplía el alcance de las discusiones, y puede evitar en mayor medida decisiones mal consideradas o inadecuadas.

Comprender los obstáculos que se presentan dentro de ciertos grupos para acceder a la carrera judicial o alcanzar puestos más altos dentro del poder judicial es clave para impulsar esfuerzos nacionales, regionales e internacionales y lograr un poder judicial más diverso y, consecuentemente, más posibilidades de acceso a la justicia para todos. Este documento de discusión analiza los países participantes del proyecto "Jueces como Constructores de Paz": Colombia, Guatemala y México (véase la descripción del Proyecto en la sección 5). El presente documento expone y resume los debates de las mesas redondas sobre **diversidad y asociacionismo judiciales**, que reunieron a más de 50 personas impartidoras de justicia, y actores de organizaciones internacionales y de la sociedad civil, y se llevaron a cabo el 18 y 19 noviembre de 2021, y el 22 de febrero de 2022, en el contexto del proyecto, así que las conferencias organizadas en la Ciudad de México, la Ciudad de Guatemala y Bogotá a finales de marzo y al principio de abril de 2022.

Este documento no pretende ser exhaustivo o representativo de las opiniones de toda la profesión legal de Colombia, Guatemala o México; más bien, su propósito es destacar áreas claves en materia de diversidad judicial y posibles soluciones expuestas por los participantes del proyecto. Colombia, Guatemala y México tienen diferencias importantes, pero también elementos comunes que van a exponerse más adelante. Además, hay recomendaciones a nivel nacional que incluyen el papel que puede desempeñar la comunidad internacional y las mismas asociaciones judiciales para apoyar esfuerzos en pro de la diversidad judicial.

2 Falta de diversidad dentro de la judicatura

Aunque existen datos sobre la paridad de género del poder judicial en Colombia, Guatemala y México, la información sobre la representatividad de otros grupos subrepresentados —indígenas, afrodescendientes, LGBTQI+, personas con discapacidad— tiende a no estar disponible o a no existir. Además, puede considerarse como problemático y hasta peligroso para las personas que pueden identificarse como indígenas, afrodescendientes, o LGBTQI+, por razones tales como riesgo de discriminación, acoso o violencia o por razones históricas de exclusión estructural[3].

Existen estimaciones generales sobre las características étnico-raciales de Colombia, Guatemala y México que pueden servirnos para entender mejor el alcance y la importancia de la representatividad de grupos de especial protección.

En **Colombia**, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, la población afrocolombiana representa el 9.34% de la población nacional[4] y la población indígena, el 4.4%[5]. Según *Translators Without Borders*, se hablan 65 idiomas amerindios en Colombia[6]. El 1.22% de la población nacional se identifica como gay, lesbiana y bisexual, y el 0.05%, como transgénero[7]. Sin embargo, un portavoz de la organización Dejusticia afirma que estos números parecen muy bajos en comparación con los estudios realizados en otros países y pueden estar sesgados por el miedo a la discriminación[8]. Según el censo nacional de 2005, el 6.4% de los colombianos vive con una discapacidad significativa[9]; sin embargo, la Organización Mundial

[3] Participantes del proyecto subrayaron durante las mesas redondas la vulnerabilidad particular de impartidoras de justicia indígenas/afrodescendientes/LGBTQI+. Atestiguaron que a menudo las amenazas hacia estas personas son mayores.
[4] Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia, "Conferencia regional sobre población y desarrollo", septiembre de 2020.
[5] Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia, población indígena de Colombia, resultados del censo nacional de población y vivienda 2018, 16 de septiembre de 2019, disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-2019.pdf
[6] Translators Without Borders, *Lenguas no españolas de Colombia*; título original: "Non-Spanish languages of Colombia", 20 de mayo de 2020, disponible en: https://translatorswithoutborders.org/wp-content/uploads/2020/05/Colombia-Language-Map-Static-EN.pdf
[7] El Tiempo, *¿Cuántos colombianos son LGBT? DANE hizo primera medición estadística,* 13 de agosto de 2020, disponible en: https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/encuesta-del-dane-midio-por-primera-vez-cantidad-de-personas-lgbt-en-colombia-529124
[8] Ibíd.
[9] Pinzon-Rondon, A.M., Botero, J.C., Parra-Correa, D., Parra-Correa, L., Di Cecco, L. and Madriñan-Navia, H., *Experiencias de personas con discapacidad física en un barrio de bajos*

de la Salud (OMS) y otras organizaciones estiman que ese número estaría más cerca del 15%[10].

En **Guatemala**, según el censo de 2018 realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala, el 43.56% de la población es indígena y el 0.19% es afrodescendiente, criolla o afromestiza[11]. La Ley de Lenguas Nacionales de Guatemala de 2003 reconoce oficialmente 23 lenguas indígenas en el país[12]. Aproximadamente, 1 de cada 10 guatemaltecos padece una discapacidad[13].

En **México**, según un censo del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) llevado a cabo en 2020, las personas de 5 años o más que hablan alguna lengua indígena representan cerca del 6% de la población[14], y el 2% de la población se reconoce afromexicana o afrodescendiente[15]. Ahora, el Grupo Internacional de Asuntos Indígenas afirma que existen problemas de subregistro de población indígena y que, de hecho, la población indígena representaba el 15.1% de la población en 2020[16]. Se estima que el 11.8% de la población habla una lengua indígena, pero no español[17]. Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación del INEGI, la proporción de personas

ingresos de Bogotá, Colombia; título original: "Experiences of People with Physical Disabilities in a Low-Income Neighborhood of Bogota, Colombia", Scandinavian Journal of Disability Research, 22(1), pp.230–241.Scandinavian Journal of Disability Research, disponible en: https://www.sjdr.se/articles/10.16993/sjdr.568/#:~:text=Colombia%20is%20an%20upper%20middle,Characterization%20of%20People%20with%20Disabilities).

[10] Correa-Montoya, Lucas and Castro-Martínez, Marta Catalina, 2016. *Discapacidad e Inclusión Social en Colombia*; título original: "Disability and Social inclusion in Colombia", Fundación Saldarriaga-Concha, Informe Alternativo al Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Bogotá D.C., Colombia. 160 pág., disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRPD/Shared%20Documents/COL/INT_CRPD_CSS_COL_24466_E.pdf

[11] Instituto Nacional de Estadística Guatemala, resultados del censo 2018, disponible en: https://www.censopoblacion.gt/mapas

[12] Ley de Idiomas Nacionales (Decreto núm. 19-2003).

[13] Grupo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, Acción 2030 Blog: *Cuenta conmigo: Trabajando juntos por la inclusión de la discapacidad en Guatemala*; título original, "Count me in: Working together for disability inclusion in Guatemala", 3 de diciembre de 2021, disponible en: https://unsdg.un.org/latest/blog/count-me-working-together-disability-inclusion-guatemala

[14] Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) de México, *Estadísticas a propósito del día internacional de los pueblos indígenas* (9 de agosto), comunicado de prensa núm. 392/2020, 7 de agosto de 2020, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/indigenas2020.pdf

[15] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México, Censo de población y vivienda 2020, resultados disponibles en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Principales_resultados_EUM.pdf

[16] International Work Group for Indigenous Affairs (IWGIA), *El Mundo Indígena 2021: México*, 18 de marzo de 2021, disponible en: https://www.iwgia.org/es/mexico/4149-mi-2021-mexico.html#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20hay%2016.933.283,una%20naci%C3%B3n%20pluricultural%20desde%201992.

[17] Supra nota 14.

LGBTQI+ en México ascendió al 1.9% en 2017[18]. El 16.5% de la población nacional corresponde a personas con discapacidades[19].

Acceso desigual a la carrera judicial

El acceso igualitario a la profesión de juez/a es una cuestión de derecho de no discriminación, plasmado en el derecho interno y varios tratados internacionales[20]; en particular, el derecho a participar en condiciones de igualdad en los espacios y puestos de toma de decisiones. El informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados de julio de 2021 se focaliza en la problemática de **desigualdad de género en el sistema judicial**[21]. Dicho informe demuestra que las mujeres están subrepresentadas en la judicatura a nivel global e identifica las barreras que impiden el acceso adecuado, la promoción y la permanencia de las mujeres en la judicatura y la fiscalía[22]. Las barreras mencionadas incluyen las condiciones de trabajo y ascenso, las amenazas, el acoso sexual y la violencia. Además, el hecho de ser mujer o pertenecer a varios grupos de especial protección, como minorías étnicas o religiosas, disminuye de manera significativa las posibilidades de tener una carrera profesional en la judicatura[23]. De hecho, **la discriminación en la carrera judicial puede ser múltiple e interseccional**: existe a nivel de género, raza, clase, orientación sexual, edad, etnia, identidad de género y discapacidad, y otras formas de discriminación histórica y estructural[24].

Grupos con menos acceso a cargos judiciales

En los tres países (Colombia, Guatemala y México), las personas con menos posibilidades de conseguir un cargo judicial son **las mujeres indígenas**, según los participantes del proyecto. Las **poblaciones afrodescendientes** se mencionan también como un segmento de la sociedad muy alejado de entrar

[18] Organización para la cooperación y desarrollo económicos, *La sociedad de un vistazo 2019: Foco en las personas LGBT: ¿cómo se compara México?*; título original: "Society at a glance 2019: Spotlight on LGBT people – how does Mexico compare?", 27 de marzo de 2019, disponible en: https://www.oecd.org/mexico/sag2019-mexico-en.pdf
[19] Supra nota 14.
[20] El artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce el derecho de todos los ciudadanos a participar en la vida pública en condiciones de igualdad, con inclusión de las funciones públicas. El artículo 7 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece específicamente que las mujeres tienen derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.
[21] Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, A/76/142, 25 de julio de 2021.
[22] Ibíd.
[23] Informe del Comité asesor del Consejo de derechos humanos de la ONU, Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género, A/HRC/47/51, 21 de mayo de 2021.
[24] Ibíd.

en la carrera judicial. La poca representatividad de poblaciones indígenas y afrodescendientes en el sistema judicial responde a tres razones principales. Primero, por la discriminación, exclusión y opresión sistemáticas, históricas y estructurales de estas poblaciones. Segundo, el acceso muy limitado a la educación básica y superior[25] por razones financieras, lingüísticas y de pobreza para luego acceder a la judicatura. Tercero, por la ubicación urbana de las universidades, a menudo lejos de donde suelen vivir las poblaciones indígenas y afrodescendientes en los tres países.

En **México**, existen Casas de la Cultura Jurídica en los 32 estados[26], que brindan cursos, conferencias y talleres para la población en general con el fin de promover la cultura jurídica, favorecer el acceso a la justicia y fortalecer el Estado de derecho. Las Casas de la Cultura Jurídica están ubicadas en capitales o ciudades grandes de más difícil acceso a poblaciones indígenas, por ejemplo.

En 2021, se realizaron ajustes en los procesos de inscripción a las actividades y programas académicos de las Casas de la Cultura Jurídica para aumentar la participación de personas que se identifican como afrodescendientes, pertenecientes a algún pueblo o comunidad indígena o que hablen alguna lengua originaria. En 2021, se registró la participación de 105 personas pertenecientes a un pueblo o comunidad indígena, 71 que hablan alguna lengua originaria y 58 que se identifican como afrodescendientes en las actividades y programas de la Escuela. Además, existen instituciones educativas públicas y privadas que ofrecen programas de becas y apoyos económicos para estudiantes provenientes de comunidades marginadas que, de otra forma, no podrían acceder a estudios profesionales. Por ejemplo, la Universidad Nacional Autónoma de México cuenta con un sistema de becas para estudiantes de bajos recursos, denominado Becas UNAM. Ahora, este tipo de programas existen en capitales o ciudades grandes, de difícil acceso para las poblaciones indígenas.

En **Colombia**, el gobierno ha implementado programas para colaborar en el aumento de la posibilidad de las poblaciones indígenas y afrodescendientes a acceder a los estudios universitarios; no obstante, según los participantes del proyecto la implementación no es suficiente y debe fortalecerse no solo en cuestión de becas, sino también en el sustento a través de los estudios.

En **Guatemala**, no existen programas estatales que faciliten el acceso de poblaciones indígenas y afrodescendientes a la educación superior. Algunas universidades privadas disponen de becas completas o parciales para facilitar

[25] La tasa de escolaridad de poblaciones indígenas y afrodescendientes es menor en Colombia, Guatemala y México, y el analfabetismo es mayor; para más información, véase: México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, "Panorama educativo de la población indígena y afrodescendiente 2017", Colombia: Ministerio de Educación, "Educación más allá de las dificultades", Guatemala: Ministerio de Educación, "Salvaguardia social y plan de desarrollo indígena", 24 de enero de 2011.

[26] Las Casas de la Cultura Jurídica son espacios públicos que ofrece la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México.

el acceso a personas con un alto perfil académico que no pueden cubrir los gastos de sus estudios, pero no es generalizado en el país.

En cuanto a las **mujeres**, aún existe mucho machismo que obstaculiza su acceso a cargos judiciales, sobre todo a cargos altos[27]. Los obstáculos son varios y complejos, y parten de prejuicios sobre el desempeño de las mujeres en la sociedad que muchas veces son interiorizados y reproducidos por las mismas mujeres.

Además, las obligaciones de familia son a menudo más extensas para las mujeres, lo que puede hacer más difícil, e incluso imposible, realizar estudios en la carrera de derecho y dedicarse a una carrera judicial. También está la cuestión de adscripción y tener que trasladarse para acceder a un puesto determinado (normalmente, muy alejado de su zona de residencia) que puede ser más difícil para las mujeres que para los hombres debido a las obligaciones familiares. Además, los participantes del proyecto afirman que los ataques en contra operadores de justicia son más relevantes, y la situación de seguridad es más grave en zonas rurales, lo que también afecta a las mujeres de manera desproporcional dado que están sujetas a más ataques y falta de respaldo institucional[28].

Las posibilidades para **personas LGBTQI+** de acceder a una carrera judicial se ven afectadas por prejuicios y la discriminación estructural, la cual según los participantes, en América Latina, es muy alta, lo que impide a las personas declarar su orientación sexual y también resulta en la discriminación y violencia contra las personas por dicha causa, sea real o percibida. Juezas y jueces de los tres países afirman que es un tema tabú dentro de la judicatura: se considera como "algo de la vida privada" y atestiguan actitudes homofóbicas en el sistema judicial e incluso persecución a personas LGBTQI+. Además, los poderes judiciales tienen reglas decimonónicas de vestimenta, maquillaje y corte de pelo, que limitan la expresión abierta de este colectivo. La libre expresión de la identidad sexual puede ser catalogada como una falta grave en la medida que afecta la "imagen" del poder judicial. Si la judicatura es un lugar que no permite el reconocimiento de orientaciones sexuales no heterosexuales, uno de los resultados es inevitablemente la creación de condiciones de trabajo insoportables para las personas LGBTQI+, ya que se cuestiona su mera existencia y, por ende, no pueden encarnar la cara de la justicia en el rol de juez/a.

Según los participantes del proyecto, las instituciones judiciales tampoco facilitan el acceso a cargos judiciales a **personas con discapacidades**. De nuevo, la discriminación estructural de personas con discapacidades es alta y faltan medidas para adaptar los programas a sus necesidades. También, la

[27] Para más información sobre esta problemática, véase la sección Techo de cristal judicial.
[28] Para más información sobre violencia y acoso en contra de actores judiciales, véase la página 22.

cuestión del acceso físico a las universidades, a los edificios judiciales y a los tribunales, crea una verdadera barrera física para acceder a un cargo judicial. Por ejemplo, ha habido casos de personas en silla de ruedas que no tienen acceso a estos espacios públicos por falta de infraestructuras para tal fin.

Facilitar el acceso a la educación para todos es un paso necesario para lograr la diversidad en el ámbito judicial. Pero también es crucial crear un entorno en el que se facilite y mantenga la seguridad, el bienestar y el respeto de estos diversos grupos al acceder a un puesto judicial.

La falta de información sobre la representatividad de grupos de especial protección dentro de la judicatura podría disminuirse a través de estudios cualitativos. Algunos participantes del proyecto sugerirían hacer entrevistas con juezas y jueces voluntarios de estos grupos para obtener más información sobre sus trayectorias profesionales y obstáculos para informar y definir de manera óptima las políticas públicas sobre cómo mejorar la diversidad judicial.

Techo de cristal judicial

Las posibilidades de ascenso y hacer carrera profesional para mujeres y grupos minoritarios son limitadas en la judicatura. Lo que se ha denominado techo de cristal judicial son las barreras invisibles pero infranqueables que impiden a las minorías y a las mujeres ascender a grados superiores del sistema judicial, independientemente de sus calificaciones o logros[29]. En efecto, la brecha de género en posiciones de liderazgo del sector judicial es una de las más grandes en comparación con otras profesiones[30].

Las razones detrás del techo de cristal judicial son varias y complejas. En realidad, los estereotipos de género y prejuicios representan un factor importante. Juezas y jueces participantes en las mesas redondas del proyecto atestiguan prejuicios expresados, tales como afirmaciones de colegas, que las juezas son menos inteligentes, que las mujeres no son capaces de ocupar puestos de toma de decisiones, que las mujeres suelen dejarse llevar por sus sentimientos y afecta su objetividad y profesionalismo. Además, los prejuicios y estereotipos de género a menudo son internalizados por las propias mujeres. Si para las mujeres es difícil, para otros grupos minoritarios lo es más aún por los prejuicios que muchos conllevan.

Los prejuicios y estereotipos afectan también la **asignación en la carrera profesional judicial**. Por ejemplo, se suele asignar magistradas a jurisdicciones consideradas "sociales", como cortes de familia o de menores[31],

[29] Supra nota 21, párr. 66.
[30] Ganguli, I., Hausmann, R., & Viarengo, M. 2020, julio 2009, La vuelta al mundo en la profesión legal: *Las mujeres entran, pero no ascienden*; título original: "Around the world in the legal profession: Women get in, but not up." Vox EU.
[31] Supra nota 21, párr. 30.

pero no necesariamente a juzgados penales donde supuestamente "se necesita valor".

Mujeres en posición de liderazgo dentro de la judicatura

A menudo, las juezas enfrentan una gran resistencia al reconocimiento de sus capacidades una vez dentro de la carrera judicial. La experiencia de las juezas a nivel global es muy similar; cuando se va ascendiendo en la judicatura, se reduce el nivel de participación. El liderazgo de las mujeres disminuye a medida que ascienden en su cargo. En **Colombia**, en 2019 y 2020, el 51% de los jueces municipales eran mujeres y solo el 23% en las altas cortes según un informe presentado por el Consejo Superior de la Judicatura ante el Congreso de la República[32]. En **Guatemala**, en 2020, aunque las mujeres ocupaban el 42% de los puestos judiciales de nivel inferior, solo el 37% de los jueces de las cortes de apelaciones eran mujeres, y solo un 14% alcanzó la presidencia de sus respectivas cortes[33]. En las entidades de **México**[34], en 2020, de los puestos de juez/a de primera instancia, solo el 43.5% correspondió a mujeres, quienes representaron solo el 34.5% en segunda instancia (magistradas)[35]. La mayoría del personal judicial en México corresponde a mujeres, pero mayoritariamente en puestos de secretarias o asistentes administrativas. Además, se ha identificado una normalización de la discriminación estructural hacia las mujeres en la carrera judicial[36].

Dado que las Cortes Supremas de Justicia representan las instituciones más altas en la judicatura, es interesante mirar el porcentaje de magistradas en estas cortes. **En 2021, las magistradas en las Cortes Supremas de Justicia representaban el 46% en Guatemala, el 36% en México y el 13% en Colombia**[37]. Asimismo, es importante estudiar la evolución histórica

[32] Rama Judicial Consejo Superior de la Judicatura, Informe al Congreso de la República, 2019, disponible en: https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1545778/5597675/1.+Informe+al+Congreso+2019+Rama+Judicial_BAJA.pdf/c5d41f1b-8001-48dc-9d86-690804e3d5de

[33] Impunitywatch, *El nombramiento de mujeres indígenas en el poder judicial de Guatemala mejora el acceso a la justicia de las víctimas y ayuda a proteger los derechos humanos*; título original: "Appointing indigenous women in Guatemala's judiciary enhances access to justice for women victims and helps protect human rights", 12 de junio de 2020, disponible en: https://www.impunitywatch.org/news-appointing-indigenous-women-co

[34] Las judicaturas estatales en México son distintas de la judicatura federal. Las primeras forman parte del poder judicial estatal y su configuración se explica a partir de la normatividad y las prácticas locales, en contraste con la judicatura federal que administra de manera centralizada el Consejo de la Judicatura Federal.

[35] Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal 2021, Personal de los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial, por entidad federativa y rango de edad según cargo y sexo, 2020.

[36] México Evalúa, "20 Recomendaciones para consolidar la carrera judicial", 2021, disponible en: https://www.mexicoevalua.org/mexicoevalua/wp-content/uploads/2021/05/carrera-judicial-final.pdf

[37] Guatemala: 6 mujeres de un total de 13 magistrados. México: 4 mujeres de un total de 11 magistrados. Colombia: 3 mujeres de un total de 23 magistrados.

de la representación de mujeres en las altas cortes de justicia[38]; véase el siguiente gráfico.

[39]

Los participantes del proyecto comentaron que la representatividad de mujeres en puestos altos de la judicatura en México y Colombia depende, en gran medida, de mecanismos legales, como cuotas, que tienden a mejor garantizar una paridad efectiva. Al ocuparse los rangos de los diferentes niveles de la judicatura de mujeres, aumentan también las posibilidades de las mujeres de acceder a puestos más altos. Un aspecto fundamental para establecer una estabilidad a través del tiempo es, según muchos participantes, el establecimiento de cuotas en la ley (para consideraciones más amplias sobre las cuotas, véase el apartado siguiente). Sin embargo, en el caso de México, tres de las cuatro ministras actuales fueron nombradas durante la administración de un solo presidente, lo cual podría sugerir la importancia de la voluntad política para integrar a más mujeres en espacios de decisión. Al mismo tiempo, cabe destacar que los movimientos feministas en América Latina han ejercido mucha presión para mejorar la representación de mujeres en los puestos de toma de decisiones.

Algunos participantes del proyecto subrayaron la importancia de la presencia de mujeres en puestos de liderazgo en las Cortes Supremas de Justicia para incentivar el aumento de la representatividad de mujeres en estas mismas

[38] Para más información, véase Viviana Krsticevic y Alejandra Vicente, "La subrepresentación de las mujeres en la justicia", Foreign Affairs Latinoamérica, Vol. 21 núm. 3, 2021.
[39] Comisión Económica Para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2018, disponible en: https://oig.cepal.org/en/indicators/judicial-power-percentage-women-judges-highest-court-or-supreme-court

instancias. A modo de ejemplo, en Guatemala, la segunda mujer en ocupar el cargo de presidenta de la Corte Suprema de Justicia fue la doctora Beatriz Ofelia de León Reyes en el periodo 2005-2006[40], seguido por tres mujeres en 2011-2012; 2016-2017 y 2019-Presente. En 2014-2015, el oficio lo ocupó por primera vez una persona de origen indígena. Algunos participantes del proyecto piensan que el aumento de diversidad del puesto después de 2005 ha ayudado a aumentar la representatividad de mujeres en la Corte Suprema de Justicia de Guatemala y puede ser *un* elemento de explicación del desarrollo positivo en Guatemala desde 2013.

Según el gráfico anterior, también hay que contextualizar. Las Cortes Supremas de Justicia solo son una de varias instancias importantes en el terreno legal de los tres países. Por ejemplo, en Colombia, la Corte Constitucional (44.4% de mujeres), el Consejo de Estado (22%), la Comisión Nacional de Disciplina Judicial (28.6%) y el Consejo Superior de la Judicatura (50%) son otros pilares importantes de la judicatura colombiana que cuentan con una mayor representatividad de mujeres, incluso en algunos puestos de presidenta y vicepresidenta.

Cuotas como medio para mejorar la representatividad de la judicatura

Una solución para intentar garantizar una mejor representatividad de la judicatura es a través de cuotas: un porcentaje establecido para un grupo subrepresentado determinado a través de un reglamento, ley o jurisprudencia. También puede ser un porcentaje en los listados de preselección para así aumentar las posibilidades de personas de grupos subrepresentados de ser elegidos/nombrados. Es una medida comúnmente utilizada para mejorar la igualdad de género, pero no logra capturar todos los niveles de discriminación a los cuales puede estar sujeta una persona al mismo tiempo: nivel de pertenencia a un grupo minoritario, la orientación sexual, ser mujer, etc. La introducción de un sistema de cuotas y acciones afirmativas puede ser *una* de las vías para aumentar la participación equitativa de grupos de especial protección en los tribunales.

En **Colombia**, existe una ley de cuotas que establece que al menos el 30% de los puestos dentro de la judicatura deben ocuparlos mujeres. Una reforma en la justicia, que indica que, al menos para las listas de altas cortes, debe cumplirse con la paridad completa, se encuentra actualmente en revisión. La meta es que haya una absoluta paridad en 2030 para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Objetivo 5: igualdad de género). Pero la ley de cuotas afecta solo las *postulaciones* de altas cortes; entre otros, las listas y ternas de

[40] La primera mujer en ocupar el cargo de la Corte Suprema de Justicia fue María Luisa Beltranena Valladares en 1993; fue destituida después de tres días.

candidatos para puestos de magistradas y magistrados tienen que estar compuestas al menos por un 30% de mujeres. Si las listas y ternas no cumplen con este requisito legal, se devuelven a la entidad responsable por inconstitucionalidad. No obstante, eso no garantiza que deba nombrarse el mismo porcentaje de mujeres, con lo cual se deja un margen amplio y no controlado de discrecionalidad política en la designación. El cuello de botella es el proceso de las *nominaciones* dentro de las cortes, donde, según participantes del proyecto, están más influenciados por contactos personales, nepotismo o corrupción. Una de las propuestas de reforma en Colombia que no se ha aprobado es una que requiere que al menos un porcentaje de juezas y jueces llegue a las altas cortes por concurso y no por entrevista para mejorar la igualdad de oportunidades. Muchos participantes del proyecto están a favor de esta reforma propuesta como medida para mejorar la representatividad.

En **México**, se adoptó una reforma constitucional de paridad de género en los tres poderes de los Estados Unidos Mexicanos —ejecutivo, legislativo y judicial— en cada nivel de gobierno (federal, estatal y municipal)[41]. Aunque se considera un avance, esta reforma constitucional de paridad transversal no se cumple en la práctica y aún menos en cargos altos en la judicatura. La paridad en el nombramiento se ha logrado a veces a través del amparo. En 2019, se crearon concursos exclusivos de mujeres que también apuntan a mejorar la paridad. En 2019, los primeros concursos para mujeres culminaron con la designación de 55 juezas y magistradas federales. En 2021, se nombraron 35 nuevas magistradas y 80 nuevas juezas, por lo que 115 mujeres accedieron a plazas de titulares.

En **Guatemala**, no existe un sistema de cuotas legislada, y los participantes del proyecto no tienen conocimientos de reformas planificadas al respecto. Además mencionan que la reforma de dos de febrero 2022 que establece que la Corte Suprema de Justicia sea ente nominador de juezas y jueces representa un retroceso para la diversidad judicial.

Algunos/as jueces/juezas atestiguan el temor y las etiquetas que pueden ponerse en las personas que accionan dentro de la judicatura para mejorar la paridad. Además de la reforma constitucional, se requieren reformas legislativas para impedir nombramientos que siguen una lógica de compadrazgo.

Para concluir, las posibles cuotas tienen que ser permanentes en el tiempo, así como institucionalizarse y verse reflejadas en leyes o políticas que sean públicas, de modo que se promueva la transparencia en la elección de los cargos y que no dependan de cuestiones políticas. Estas deben ser algunas de las muchas medidas para que el acceso y ascenso a la carrera judicial sean más igualitarios; además, deben implantarse medidas para romper patrones de

[41] Reforma constitucional de paridad de género publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de junio de 2019.

nepotismo y corrupción, medidas preventivas de desigualdad y discriminación en las universidades, y en la formación continua en la carrera judicial sobre discriminación y derechos de las poblaciones indígenas y afrodescendientes, y de género.

Además, la mayoría de los participantes del proyecto critican las **entrevistas para selección y nombramiento del puesto de juez o magistrado**. En las entrevistas hay una gran dosis de discrecionalidad. Juezas y jueces han visto que, a veces, no se graban o que la persona que las hace no es objetiva, ya que se ve influenciada por sus opiniones. A menudo, tiene preferencia hacia personas de su mismo sexo o grupo social, y las instancias que designan funcionarios están dirigidas mayoritariamente por hombres; por ejemplo, las Comisiones de Postulación en Guatemala que eligen magistradas y magistrados para la Corte Suprema y las Cortes de Apelaciones. Una jueza guatemalteca atestigua de dos incidentes, la primera en una entrevista para ser jueza le preguntaron si tenía permiso del esposo para concursar, la segunda, en una entrevista cuando estaba embarazada le preguntaron qué iba a hacer con el bebé cuando naciera.

Las entrevistas pueden utilizarse como un mecanismo para favorecer o perjudicar a concursantes, sobre todo si se considera que las entrevistas no siguen un esquema similar con cada entrevistado, y su puntuación final no puede someterse a revisión. Algunos participantes del proyecto atestiguan que, a veces, los nominadores no consideran de manera adecuada las diferentes aptitudes o la calidad humana de los candidatos para ser juez/a (creen que es "la casa de ellos", "es como si estuviesen nombrando personas en su propia empresa sin tomar en cuenta muchas cosas"). Para ilustrar esto, en México, el centro de pensamiento y análisis, México Evalúa, establece en un estudio de 2020 que en los procesos de selección de los funcionarios judiciales falta rigurosidad y transparencia, y que la mayoría de los procesos de designación de magistradas y magistrados se realiza con un amplio margen de discrecionalidad y opacidad[42]. Además, la campaña global que busca promover la paridad de género en los organismos internacionales, GQUAL, destaca que los procesos de nominación y selección no tienen en cuenta las necesidades de representatividad del órgano o instancia para la cual se elige un integrante[43]. Por ejemplo, no se tiene en cuenta que el colegiado de un tribunal no tiene mujeres.

Si se utilizan entrevistas para procedimientos de selección y nombramiento, se recomienda que realicen por otras vías que reflejen de manera objetiva los méritos de las personas candidatas para el cargo, como pruebas de personalidad e integridad y otras acciones que garanticen mejor la equidad. Además, la falta de transparencia conlleva que es difícil, a nivel individual,

[42] México Evalúa, supra nota 36.
[43] Para más información sobre GQUAL véanse: http://www.gqualcampaign.org/inicio/

hacer preparaciones adecuadas para ascender, y esto da lugar a riesgos de arbitrariedad y nepotismo, aplicación de estereotipos y exclusión de ciertos grupos sociales.

La carga doméstica: obstáculo para una carrera judicial

En las sociedades de los tres países, así como a nivel global, la discriminación social hace que a las mujeres siga asignándoseles roles de cuidado, con lo cual siguen siendo las principales cuidadoras del hogar, de la familia y de posibles hijos, lo que les consume tiempo que podrían dedicar a una carrera judicial. Este tiempo es imprescindible desde las preparaciones para concursos para entrar a la judicatura hasta los ascensos. La conciliación familiar, laboral y profesional es clave y los costos de la carrera pueden ser prohibitivos para aquellas personas que tienen muy pocos recursos, especialmente si provienen de grupos indígenas o de especial protección. Algunas juezas han atestiguado que esta situación empeoró durante la pandemia a causa de un aumento de la carga doméstica derivada de los confinamientos, los cierres de escuelas, etc. Las condiciones de muchas mujeres de tener una carrera judicial exitosa han retrocedido, desde las universidades hasta las cortes.

La carga doméstica también entra en juego en los prejuicios, que aplican y limitan a mujeres que ni siquiera tienen una familia o tareas domésticas. A modo de ejemplo, al ingreso al concurso judicial, a menudo se les cuestiona cómo desarrollarán su vida personal—como embarazo, matrimonio, hijos— y los méritos solamente están en segundo lugar. Algunas juezas afirman que, basado en este tipo de preguntas, muchas mujeres ya no son tomadas en cuenta y se percibe como desalentador. En Guatemala, por ejemplo, hay casos en que se ha negado el ingreso a la Escuela de Estudios Judiciales a aspirantes a un cargo en la judicatura por estar embarazadas. En ocasiones, una vez que ingresaron en la carrera judicial, puede haber un embarazo cuando ya se tiene la edad y la experiencia para cargos de mayor jerarquía en la rama judicial. Frente a la falta de medidas conciliadoras que aseguren la igualdad, los embarazos y las licencias de maternidad lamentablemente representan obstáculos importantes en los ascensos y las carreras de mujeres en todas las profesiones[44]. Otro inconveniente para las juezas es el hecho de que los cursos de actualización o de formación se imparten fuera del horario laboral, lo cual impide que participen mujeres cuando son ellas las responsables del cuidado de sus hijos menores de edad.

Es crucial cambiar dichos estereotipos y que los hombres asuman su parte equitativa de las cargas domésticas para que las mujeres puedan tener las mismas oportunidades de avance profesional que los hombres y así garantizar un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en puestos altos. Sensibilizar

[44] Namita Datta y Aphichoke Kotikula, *Fomento de la Calidad del Empleo de la Mujer*; título original: "Fostering Quality of Employment for Women", Banco Mundial, Documento de Trabajo, No. 1, 2017.

sobre la existencia de estos roles de género desiguales y otorgar permisos parentales iguales para hombres y mujeres permitiría un progreso significativo en esa área[45]. La Unidad de Igualdad de Género del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de **México**, al igual que el Consejo de la Judicatura, introdujo diversas políticas inclusivas, como la reducción de la jornada de trabajo, la implementación de permisos de paternidad y acciones de sensibilización sobre estereotipos de género en el ámbito laboral con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres. De igual forma, la creación y subvención de lugares de atención de bebés o niños en edad preescolar, cercanos al área de trabajo y a cargo del poder judicial, serán importantes para aumentar las oportunidades de representatividad de las mujeres. En países como en México, recientemente la oferta de servicios de estancias infantiles, escuelas de tiempo extendido o guarderías ha disminuido notoriamente, afectando de forma directa las posibilidades de las mujeres de integrarse al mercado laboral o mantenerse en este. Las instituciones de justicia deberían ofrecer estos servicios a todo su personal, no solo a las madres trabajadoras, para garantizar que el trabajo de cuidado no represente un obstáculo en el crecimiento profesional.

Violencia y acoso en contra de actores judiciales

Ser operador de justicia es una profesión que conlleva riesgos de estar sujeto a violencia y acoso por su perfil público y por estar asociado con casos individuales políticos o sensitivos[46]. La violencia y el acoso pueden provenir tanto desde dentro como fuera de la judicatura, y afectan las condiciones de trabajo de las personas que imparten justicia y su voluntad de permanecer o ascender en la profesión.

Falta información sobre la extensión y las características de la violencia y acoso de juezas y jueces, sobre todo hacia mujeres y personas que pertenecen a grupos minoritarios. Dentro del contexto de la mesa redonda sobre diversidad judicial, algunos participantes del proyecto atestiguan la **violencia y acoso que vienen desde dentro de la judicatura**. Las mujeres y personas pertenecientes a grupos minoritarios sufren intimidaciones, microagresiones y micromachismos que impactan su progreso y ascenso a posiciones más altas.

---

[45] Organización para la cooperación y el desarrollo económicos, *Conjunto de herramientas de la OCDE para la integración e implementación de la igualdad de género*; título original: "OECD Toolkit for Mainstreaming
and Implementing Gender Equality", 2018, disponible en:
https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf

[46] El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de magistrados y abogados se creó en 1994 tras el aumento de la frecuencia de los ataques contra la independencia de jueces, abogados y funcionarios judiciales. Para más información sobre la extensión de este fenómeno en Colombia, Guatemala y México, véanse el documento de discusión I del proyecto *Jueces como Constructores de Paz*, *Ataques contra quienes imparten justicia: debilidad institucional y falta de garantías para la independencia judicial en Colombia, Guatemala y México*, Jaime Chávez Alor.

En algunos casos, las juezas también son víctimas de amenazas de muerte e intimidación por parte de redes criminales que operan a nivel interno y externo del Sistema Judicial. En algunos casos, las juezas son objeto de comentarios misóginos y comportamientos inadecuados por parte de los abogados e incluso de las partes en los procesos.

No existen mecanismos de protección efectivos para dar protección a juezas y jueces que denuncian estos hechos. Afirman que las personas LGBTQI+ impartidoras de justicia son particularmente vulnerables. Puede tratarse de comentarios tales como una supuesta falta de objetividad o neutralidad, miradas e incluso acoso sistematizado. También hay situaciones donde las magistradas no han tenido el respaldo institucional que se requiere, por ejemplo, en actividades mediáticas en relación con casos que llevan, contrario a otros jueces de sectores mayoritarios en situaciones similares. Juezas y jueces atestiguan casos donde los nominadores han ofrecido puestos a cambio de alguna conducta sexual, y es difícil denunciarlo dado la posición de poder en la cual se encuentran los nominadores. En general, existe una gran falta de respaldo y los superiores no se pronuncian sobre la violencia y acoso en contra de actores judiciales.

Juezas y jueces subrayan que faltan estrategias para sancionar los actos de intimidación dentro de los centros educativos, en las cortes etc., dirigidos a ciertos grupos y no hay protección adecuada. Por lo general, no existen protocolos de seguridad para proteger a juezas y jueces y evitar que sean objeto de intimidación, violencia o amenazas. Además, los micromachismos y microagresiones perjudican la autoestima y la motivación de aspirar a puestos más altos. Asimismo, contribuyen a perpetuar visiones que discriminan a grupos de especial protección también en la profesión legal. Incorporar reglas claras en contra del acoso sexual y laboral, así como consecuencias disciplinarias proporcionales respecto a formas de discriminación, contribuirían a formar una cultura judicial de respeto a la diversidad.

3 La diversidad judicial: un vehículo para aumentar el acceso a la justicia

A nivel mundial, existe una brecha importante en la justicia: al menos 235 millones de personas viven en condiciones de injusticia extrema[47]. Los grupos más excluidos del acceso a la justicia son personas pobres o que pertenecen a grupos vulnerables, como mujeres, niños, personas de la tercera edad, poblaciones indígenas, minorías étnicas y religiosas, personas con discapacidades, personas LGBTQI+ y migrantes o refugiados[48]. Además, se calcula que la pandemia de COVID-19 va a aumentar de manera considerable la brecha en la justicia con efectos desproporcionados para grupos vulnerables[49].

Los grupos con menos posibilidades de acceder a la cadena de justicia también son los menos representados en la profesión legal. La diversidad dentro de la judicatura es un vehículo para aumentar el acceso a la justicia para todos. El solo hecho de ver a mujeres o personas pertenecientes a minorías étnicas, nacionales o religiosas en la judicatura inspira más confianza y alienta a estos mismos grupos a buscar justicia, ya que se envía un mensaje de que el proceso judicial es justo, no discriminatorio, solidario y representativo de la multitud de grupos de los cuales está compuesta la sociedad.

También se ha demostrado que la representación de mujeres y grupos de especial protección dentro de las profesiones legales resulta en un mejor entendimiento y adjudicación de los asuntos legales de estos mismos grupos[50].

---

[47] El Grupo de Trabajo sobre la Justicia, "Justicia para Todos – El Grupo de Trabajo sobre Justicia – Informe Final", New York: Center on International Cooperation, 2019, p. 18, disponible en: https://www.justice.sdg16.plus/

[48] Ibíd, Task Force on Justice 2019, pp. 52-53; Rebecca L. Sandefur, *¿Acceso a qué?*;, título original: "Access to What?," Dædalus, invierno 2019, disponible en: https://www.amacad.org/publication/access-what

[49] World Justice Project, *La pandemia de COVID-19 y la brecha de justicia global*; título original: "The COVID-19 Pandemic and the Global Justice Gap", octubre de 2020, disponible en:https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/Global%20Justice%20Gap-11-02.pdf

[50] IDLO, supra nota 2, Lisa Hilbink y Claudia Escobar, *Abordar las disparidades para cerrar las brechas en el acceso a la justicia y los derechos*; título original: "Addressing Disparities to Close Gaps in Access to Justice and Rights", en Carla Koppell, ed., 'Untapped Power: Leveraging Diversity and Inclusion for Conflict Resolution and Development'. New York: Oxford University Press, 15 febrero 2022, Joy Milligan, *Pluralismo en Estados Unidos: por qué la diversidad judicial mejora las decisiones legales sobre la moralidad política*; título original: "Pluralism in America: Why judicial diversity improves legal decisions about political morality," NYUL Rev., 81,2006, 1206; Theresa M. Beiner, *¿Qué significará la diversidad de jueces para la justicia?*; título original: "What will diversity on the bench mean for justice." Mich. j. Gender & L. 6, 1999: 113; Scott E. Page, *La diferencia: cómo el poder de la diversidad crea mejores grupos, empresas, escuelas y sociedades*; título original: "The

Por ejemplo, a menudo, las magistradas que manejan casos en materia de género tienen un mejor entendimiento del papel de la judicatura en la protección a las mujeres de la violencia[51]. Varias magistradas han tomado decisiones pioneras, transformando sistemas judiciales, en particular en casos de violaciones, violencia sexual y matrimonio forzado[52].

> "A medida que la composición de un tribunal se diversifica, sus prácticas tradicionales se vuelven menos arraigadas, por lo que los antiguos métodos, muchas veces fundados en códigos tácitos de conducta o simple inercia, ya no son adecuados. La presencia de nuevas caras y voces es a veces el estímulo más persuasivo para observar con otra perspectiva y lograr los cambios pendientes desde hace mucho".
>
> Jueza Vanessa Ruiz, expresidenta de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas.

La diversidad judicial es necesaria para que, en las sentencias, se tomen en cuenta distintos factores que integran diversas realidades sociales que vive un país. La judicatura debe reflejar la sociedad en la que opera. Por supuesto, no se trata de una representación meramente simbólica, lo que se ha llamado *tokenismo*. Mejorar el acceso a la justicia también requiere planes de acción holísticos incluyendo, por ejemplo, capacitaciones de género para todas las personas que imparten justicia, presupuestos asignados para este efecto o adoptar normas, políticas públicas y metas cuantificables sobre igualdad y perspectiva de género.

La confianza en las impartidoras de justicia y el acceso a la justicia

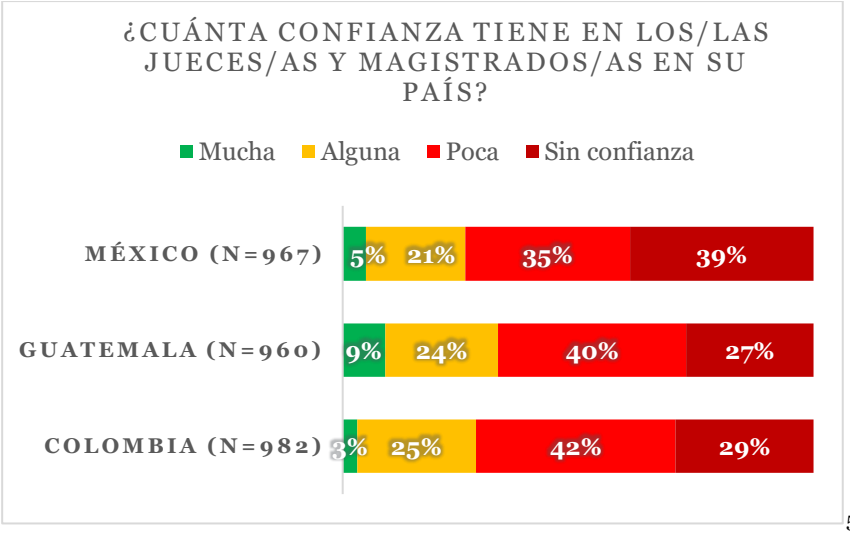
Un aumento en la diversidad judicial y, por ende, la representatividad de la población, puede tener efectos al aumentar **la confianza en las impartidoras de justicia** y la voluntad de llevar sus disputas legales a la judicatura, lo que sería importante ya que la confianza en el desempeño de

Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies", New Edition, Princeton, NJ: Princeton University Press, 2008.

[51] Comité Económico y Social de la ONU para Asia Occidental, *Mujeres en el Poder Judicial en los Estados Árabes, Eliminación de Barreras, Números en Aumento*; título original: "Women in the Judiciary in the Arab States, Removing Barriers, Increasing Numbers", E/ESCWA/ECW/2019/2, 2019.

[52] Para ejemplos del ámbito de derecho internacional, véanse el rol de la magistrada Navi Pillay en el Tribunal Internacional para Ruanda en el caso Akayesu, magistrada Elizabeth Odio Benito en Tribunal Penal Internacional en el caso Thomas Lubanga y Celibici, magistrada Cecilia Medina Quirogaled en la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Gonzalez, Monreal y Monarrez v. Mexico y magistrada Teresa Doherty en el Tribunal Especial para Sierra Leona en el caso Brima et al.

juez/a y magistrado/a es bastante baja en los tres países (Colombia, Guatemala, México), que se demuestra con las siguientes estadísticas del Índice de Estado de Derecho del *World Justice Project* [53].



[54]

Según estas estadísticas, en los tres países del proyecto, alrededor del 70% de la población tiene poca o nula confianza en juezas y jueces, magistradas y magistrados de su país: 74% en México, 67% en Guatemala, 71% en Colombia.

Las estadísticas del gráfico anterior causaron emociones encontradas y opiniones fuertes de juezas y jueces participantes en el proyecto, y actualizan preguntas fundamentales para el acceso a la justicia. Primero, muchos atestiguan la falta de conocimiento de la población en general de qué es la justicia y el debido proceso. Juezas y jueces tienen que respetar algunas reglas procesales como límites temporales para privar a personas de libertad. Aquí, los medios de comunicación tienen una responsabilidad grande en informar al público de manera sencilla pero correcta el funcionamiento de la rama judicial. Muchos de los participantes se preocupan por el enfoque sensacionalista de varios medios de comunicación que empeora el entendimiento y la confianza en la judicatura. Además, el área de derecho más cubierta por la prensa tiende

[53] El Índice de Estado de Derecho se basa en información de más de 130,000 encuestas a población general y más de 4,000 cuestionarios a expertos legales en 128 países y jurisdicciones.

[54] World Justice Project, Encuesta a Población General, pregunta q1g. Los datos derivan de la Encuesta a Población en General (General Population Poll) del Índice Global de Estado de Derecho, publicado por The World Justice Project. Los datos relativos a esta pregunta fueron recabados en 2017 para México y en 2018 para Guatemala y Colombia. Los porcentajes de Colombia, Guatemala y México excluyen las respuestas No sabe/No responde.

a ser el derecho penal, y puede resultar en una perspectiva reductora o simplificadora del derecho y la justicia de la población en general. Y, a veces, el acceso a la información puede ser restringido por reglas de confidencialidad. En México, por ejemplo, se ha demostrado que, en relación con el sistema penal, son juezas y jueces quienes se responsabilizan sistemáticamente por dejar salir a personas "delincuentes", desdibujando la responsabilidad de los otros actores procesales [55].

También se mencionaron las reformas judiciales en Colombia y México, desde un sistema de comunicación entre el/la juez/a y las partes a través del expediente a un sistema de oralidad y encuentro en persona, que también puede influir de varios modos en la relación y la confianza.

Algunos/as jueces/juezas están más interesados en las opiniones de los usuarios del sistema judicial que de la población en general que tiende a formarse "una percepción de oído" y no de contacto real con la justicia. Si bien las percepciones de los usuarios del sistema judicial van a verse influenciadas por el hecho de si ganaron o perdieron su disputa, tienen que tomarse en cuenta. Sin embargo, desde la mirada de la justicia procedimental, el trato digno y respetuoso a las partes, el entendimiento de las reglas, la oportunidad de ser escuchados y la participación en el proceso frente a un árbitro neutral aumentan las posibilidades de que las partes acepten el resultado, al margen de haber ganado o perdido, por considerar que el proceso fue justo.

Cabe mencionar que el desconocimiento de la población respecto de la función judicial también se debe a la falta de apertura bajo la cual operan tradicionalmente los tribunales. La falta de publicidad y de accesibilidad de las sentencias abona al desconocimiento de su trabajo. A este respecto, en 2021, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México decidió que todos los tribunales deben permitir el acceso a las versiones públicas de todas las resoluciones, porque todas son de interés público[56]. Esta decisión representa un parteaguas, ya que anteriormente la publicación y el acceso a las sentencias estaban determinados por cada tribunal y su interpretación de cuáles sentencias eran de interés público.

Además, la percepción de la población acerca del involucramiento de la judicatura de estos tres países con prácticas de corrupción puede ser un factor que explica la baja confianza. Este tema es abordado a detalle en el documento de discusión II "Personas que imparten justicia como actores anticorrupción

[55] Vianney Fernández y Ana Cárdenas, "¿Qué (no) es la puerta giratoria? Mitos, metáforas y evidencia", World Justice Project, 2021, véanse en particular la sección Conclusiones y Recomendaciones, disponible en: https://worldjusticeproject.mx/wp-content/uploads/2021/06/Puerta-Giratoria_Reporte_2021_baja.pdf

[56] Amparo en revisión 271/2020 resuelto en sesión pública del 3 de febrero por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Para ver una síntesis, consulte: https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6339

en Colombia, Guatemala y México" del proyecto "Jueces como Constructores de Paz".

Todas estas consideraciones pueden ser elementos de explicación del gráfico anterior sobre confianza en juezas y jueces, magistradas y magistrados.

Aumentar el acceso a la justicia a través de jurisdicciones indígenas

Más allá de aumentar la representatividad en la profesión legal, existe una necesidad de comprender y reconocer las diferentes vías que existen para acceder a la justicia. Pueden ser mecanismos alternativos de resolución de controversias o las jurisdicciones indígenas que a menudo ofrecen vías más rápidas, económicas y más cerca de los justiciables; particularmente, mujeres,[57] para resolver sus conflictos legales. Las **jurisdicciones indígenas** en Colombia, México y Guatemala son, en mayor o menor medida, reconocidas en el derecho interno nacional[58].

[57] Organización Internacional de Derecho para el Desarrollo, IDLO, *Navegando caminos complejos hacia la justicia: las mujeres y los sistemas de justicia informales y consuetudinarios*; título original: "Navigating Complex Pathways to Justice: Women and Customary and Informal Justice Systems", 10 de septiembre de 2020.

[58] En Colombia, la Constitución Nacional (artículo 246) reconoce que las autoridades pueden ejercer funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial. La Corte Constitucional ha determinado cuatro elementos delimitando el ejercicio de la jurisdicción especial indígena: 1. Que existan autoridades judiciales propias de los pueblos indígenas, 2. Que aquellas autoridades establecen normas y procedimientos propios, 3. La supremacía jerárquica de la constitución y la ley nacional a la jurisdicción y las normas indígenas, 4. Que el legislador es competente de decidir sobre la coordinación de la jurisdicción indígena con el sistema judicial nacional (Corte Constitucional, Sentencia C-139/96, 9 de abril de 1996). La Corte Constitucional ha establecido que las jurisdicciones indígenas no pueden conocer casos de 1. El derecho a la vida (no a la pena de muerte); 2. El derecho a la integridad física (no a la tortura); 3. El derecho a la libertad (no a la esclavitud); y 4. El derecho a un debido proceso (de acuerdo con las propias reglas establecidas en la comunidad) (Corte Constitucional, Sentencia T-921/13).

En Guatemala, la Constitución Nacional reconoce y protege la diversidad étnica del país y las diferentes formas de organización social (artículos 66-70). La Corte de Constitucionalidad ha reconocido la potestad de las autoridades indígenas de resolver controversias entre miembros de la comunidad que reconoce el sistema jurídico indígena (Corte de Constitucionalidad expediente 1467-2014, 943-2017, 2906-2017). El Congreso de la República reconoce el pluralismo jurídico de las poblaciones indígenas (Iniciativa 5179, 2016). Además, en Guatemala, existen juzgados comunitarios creados por la CSJ, con jueces de paz en materia penal y deben comunicarse en la lengua regional. Conocen casos de conciliación y criterio de oportunidad. Las poblaciones indígenas someten los casos a sus líderes comunitarios, pero solo existen en 5 lugares y las comunidades son muchas en el país. En Guatemala, se han promovido distintas propuestas de reforma constitucional para el Sector Justicia. La última iniciativa fue en 2016-2017, en la cual se incluyó el reconocimiento del Derecho Consuetudinario o Derecho indígena. Se desarrollaron mesas de diálogo en distintas regiones del país que incluyeron sectores muy diversos. Sin embargo, los esfuerzos de reforma no fueron aprobados por el Congreso. En Guatemala, no se reconocen los procesos de justicia indígena.

Se reconoce **la necesidad de tomar en cuenta y acercar los sistemas judiciales indígenas con el sistema judicial formal para mejorar el acceso a la justicia**. Muchos de los operadores de justicia de Colombia, Guatemala y México ignoran a la jurisdicción indígena, y se afirma que una mejor representatividad de poblaciones indígenas en el sistema judicial formal puede ser una de las soluciones para paliar lo que algunos/as jueces/juezas llaman crisis de derecho, algo que es aún más importante en países con un alto número de población indígena, como Guatemala, México y Colombia.

Algunos participantes del proyecto subrayaron que hay una educación monocultural en las universidades de derecho, que no se enseña la pluralidad ni de cultura ni de derecho. A menudo, la teoría del derecho y de la justicia en las universidades está alejada de la política, y la realidad económica, social y cultural, algo que representa un obstáculo para que muchos accedan al sistema judicial y confíen en este, rompiendo así el tejido social. Por ello, se necesitaría también aumentar la representatividad de personas indígenas en puestos académicos.

En cuanto a la **accesibilidad geográfica** a las mismas instancias de justicia, por lo general, se encuentran en zonas urbanas, lo cual hace que las personas que viven en zonas rurales, incluso poblaciones indígenas, tengan que desplazarse, lo que requiere permiso para salir de sus trabajos uno o más días y resulta muy caro y a veces hasta imposible. El principal obstáculo es que no se sabe que existen instancias para proteger sus derechos.

Juzgar con perspectiva de género y diversidad para equilibrar las relaciones de poder en los procesos judiciales

Incorporar personas de grupos de especial protección en la judicatura no garantiza que haya una conciencia étnica o de género en juzgar o tratar los casos. Es necesario concientizar sobre temas de discriminación y la desigual relación de poderes que preexiste en la judicatura para todos los operadores de justicia. Es importante crear espacios seguros de discusión para que haya una

En México, la jurisdicción indígena fue reconocida por primera vez en 2013 por el Primer Tribunal Unitario del Décimo Tercer Circuito, Oaxaca de Juárez (12 julio de 2013) y, desde entonces, se ha reconocido en varios casos posteriores. Se encuentra un respaldo indirecto en el artículo 2 de la Constitución Nacional que reconoce la composición pluricultural de la Nación y la libre determinación de los pueblos indígenas. Un modelo de pluralismo jurídico interesante es el que ofrece el Tribunal Superior de Hidalgo a las comunidades indígenas de ese estado. A través del Centro de Justicia Alternativa (CEJA), se ofrecen servicios de justicia alternativa a las comunidades en su lengua y a través de facilitadores originarios de esas regiones, con bagaje cultural y normativo de dichas comunidades. Para más información, véase: World Justice Project, "Mediación indígena, Acercando la justicia", noviembre de 2021, disponible en: https://worldjusticeproject.mx/wp-content/uploads/2021/11/Reporte-Mediacio%CC%81n-Indi%CC%81gena.pdf

apertura al debatir los retos y las oportunidades que conlleva la igualdad de género y diversidad en la judicatura.

El método de juzgar con perspectiva de género y de diversidad es una herramienta para equilibrar las relaciones de poder en los procesos judiciales. En breve, si se aplican las mismas condiciones de igual manera a todas las personas sin tomar en cuenta el contexto y las relaciones de poder, las sentencias serán injustas, lo que es afirmado por el mismo principio de no discriminación e igualdad de oportunidades[59].

Juzgar con perspectiva de género y diversidad: juezas y jueces analizan con una visión crítica los problemas jurídicos donde el género o la diversidad está presente y permanece en el trasfondo del caso, sin que sea un factor determinante en el litigio[60].

Para los participantes del proyecto, juzgar con perspectiva de género o diversidad significa ver la justicia desde otra perspectiva. Es necesario entender la complejidad de la situación, las características de género y la situación de especial vulnerabilidad de las personas para comprender mejor cada caso y, finalmente, tener una sentencia más justa.

Juzgar con perspectiva de género y de diversidad apunta a tomar en cuenta aspectos de discriminación. Hay una necesidad de considerar otras relaciones de poder/discriminación que afectan las decisiones judiciales que terminan en juicios injustos, como prejuicios hacia poblaciones indígenas y afrodescendientes. La perspectiva de género y de diversidad puede facilitar la inclusión de otras perspectivas, ya que se basa en un análisis de relación de poderes y de contexto.

Herramientas prácticas para juzgar con perspectiva de género y de diversidad

En **México**, ha habido casos donde se observaron falencias en los procesos judiciales por falta de perspectiva de género[61] y se han tomado medidas para paliar estas falencias. El primer protocolo de juzgar con perspectiva de género

[59] El Comité de la ONU de Derechos Humanos, Observación General 18 sobre la No discriminación, 37.º período de sesiones (1989), párrafos 8-10, 13.
[60] Suprema Corte de la Justicia de la Nación de México, "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género", noviembre de 2020, https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20género%20%28191120%29.pdf
[61] González et al. v. México ("Campo Algodonero" or "Cotton Field" case), párrafos 502, 541, 542 (I.A.Ct.H.R.16 de noviembre de 2009; Fernández Ortega et al. v. México, párrafos 236 y 260 (I.A.Ct.H.R. 30 agosto 2010); Rosendo Cantú et al. v. México, párrafos 219, 246 (I.A.Ct.H.R. 31 agosto 2010).

se adoptó en 2013 junto con iniciativas de capacitación. El protocolo representa un paso importante para la inclusión de la perspectiva de género en la adjudicación en México y se basa en evaluaciones internas de conocimientos de la judicatura.

A partir de la resolución de asuntos donde se aplicó la perspectiva de género, fueron aspectos trascendentales los que visualizaron la necesidad de actualizar el protocolo. En 2019, se llevó a cabo un proceso consultivo con la participación de personal jurisdiccional, litigantes e integrantes de organizaciones de la sociedad civil y la academia. Participaron 3,500 personas: el 78% afirmó utilizar el protocolo, del cual el 39.53% indicó emplearlo con regularidad, mientras que el 38.63% declaró usarlo con poca frecuencia. Una parte afirmó no conocer conceptos básicos ligados a la perspectiva de género, otro grupo solicitó que la información se presentara actualizada y de una manera más ordenada, y algunos/as jueces/juezas mencionaron no utilizarlo porque no logran aterrizar la perspectiva de género a los casos prácticos[62].

Algunos participantes de las mesas redondas del proyecto afirman que el protocolo para juzgar con perspectiva de género es una herramienta útil. Desde la adopción del protocolo, se han emitido múltiples sentencias con perspectiva de género, por ejemplo, en casos de feminicidio[63] o discriminación relacionados con embarazo[64].

Desde la adopción del protocolo para juzgar con perspectiva de género, la Suprema Corte de Justicia de México ha adoptado otros protocolos de actuación para:

- Casos que involucren a personas migrantes
- Casos de tortura y malos tratos
- Juzgar con perspectiva de infancia y adolescencia
- Casos que involucren derechos de personas con discapacidad
- Casos que involucren derechos de personas, comunidades y pueblos indígenas
- Casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género
- Casos relacionados con proyectos de desarrollo e infraestructura[65]

[62] Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género", noviembre de 2020, nota pie de página 1.
[63] Según ONU mujeres, el feminicidio se refiere "al asesinato de una mujer por el hecho de serlo, el final de un continuum de violencia y la manifestación más brutal de una sociedad patriarcal"; fuente disponible en https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres/feminicidio
Casos de la Suprema Corte de Justicia de México; Amparo directo en revisión 1545/2017 y Amparo en revisión 554/2013.
[64] Corte Suprema de Justicia de México, Acción de inconstitucionalidad 148/2017, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 2021361 (Trabajadora Embrazada).
[65] Para tener acceso a estos protocolos, véase la página "Protocolos de actuación" de la Suprema Corte de Justicia: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion

En México, también existe un Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación (CIIGPJF), creado en 2010. El Comité tiene como objetivo proponer y coordinar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en el Poder Judicial de la Federación.

En **Colombia**, se creó la sección nacional de género de la rama judicial en 2008. Su propósito es que se aplique la equidad de género y se fije la política de igualdad y no discriminación en la rama judicial con enfoque diferenciado, incluso en las decisiones judiciales. La sección nacional de género está integrada por un representante de la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional, el Consejo de Estado, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y el Consejo Superior de la Judicatura.

En 2016, se adoptó la guía "Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género". En materia de violencia sexual, el mismo año, se publicó "Lineamientos de atención y protección a las mujeres víctimas de violencia sexual para la Rama Judicial"[66]. También se creó una herramienta virtual de apoyo para la identificación e incorporación de la perspectiva de género desde el enfoque diferencial en las sentencias "la Lista de Verificación" en 2018. Esta herramienta solo está disponible para magistradas y magistrados, juezas y jueces de Colombia. Con base en estas publicaciones y con el propósito de que las decisiones judiciales tengan una perspectiva de género, la comisión nacional de género imparte cursos y capacitaciones en todo el país. La Comisión Nacional de Género ha creado un navegador con la jurisprudencia de género de las Altas Cortes de Colombia[67].

En **Guatemala** no existe este tipo de protocolos de actuación para juezas y jueces. Algunos participantes subrayaron la necesidad de desarrollarlo para disminuir los sesgos y potenciar una adjudicación más justa. Además, ayudaría una mayor aceptación para que las mujeres puedan trabajar como juezas. Aunque desde el año 2012 existe una Secretaría de la Mujer y Análisis de Género, que está sujeta jerárquicamente a la Presidencia del Organismo Judicial; esta unidad, tiene la misión de coordinar y asesorar el análisis de género del Sistema Judicial. Además, es responsable de orientar de manera técnica y sistemática el enfoque de género en las distintas dependencias del Organismo Judicial, y de promover el cumplimiento de las leyes, convenciones y tratados internacionales que hayan sido ratificados por el Estado de Guatemala en materia de derechos humanos de las mujeres.

[66] Comisión Nacional De Género De La Rama Judicial – CNGRJ, enero de 2016, disponible en: https://repository.iom.int/bitstream/handle/20.500.11788/1294/COL-OIM0506.pdf?sequence=2&isAllowed=y

[67] Navegador disponible en: https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/jurisprudencia-de-las-altas-cortes;jsessionid=987055B29473A7F1ACD8B1DE0F4C493E.worker3

Ejemplos de casos donde se requiere juzgar con una perspectiva de género

En general, se requiere perspectiva de género a la hora de tratar a las mujeres que acuden al sistema judicial, de modo que no se les revictimice, que las pruebas se recopilen bien y que ellas reciban una respuesta efectiva. A menudo, es difícil para mujeres y niñas denunciar **violencia de género**, **abuso sexual o violaciones** por falta de protección o temor a la discriminación, a la impunidad y a la violencia (en **casos de tráfico de personas**, es emblemático ya que físicamente les resulta imposible). Juezas y jueces que han tratado este tipo de casos atestiguan la importancia de tratarlos con mucha sensibilidad para lograr tener la confianza de la persona denunciante y no volver a traumatizarla. Las estadísticas de fallos a favor de las personas que denuncian violencia de género son muy bajas[68], y los pocos casos que llegan a la judicatura tienen que tratarse con extrema precaución. Juezas y jueces deben estar bien capacitados y conscientes, y no caer en estereotipos al tomar decisiones o ser injustos.

En varios lugares en Colombia, Guatemala y México, la cultura machista es prevalente. La violencia contra las mujeres suele minimizarse: no se sanciona, no se previene y no se protege a las mujeres. El acto más extremo de violencia contra las mujeres es el feminicidio: el asesinato de una mujer por el hecho de serlo es el final de un continuum de violencia. En 2021, hubo 652 feminicidios en Guatemala[69]; 1,004 en México[70] y 630 en Colombia en 2020[71].

Los casos de **prostitución** son otro ejemplo. Muchas mujeres menores de edad se encuentran en posiciones donde están forzadas a entrar a la prostitución. A veces, también se embarazan muy jóvenes. Cuando se encuentran mujeres que fueron explotadas toda la vida, hay que tomar en cuenta su posición de vulnerabilidad, pobreza y abuso. También hay mujeres que vienen de otros países para hacer **trabajos domésticos** y, a la vez, se

---

[68] Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, *Fortalecimiento de las respuestas de prevención del delito y justicia penal a la violencia contra las mujeres*; título original: "Strengthening Crime Prevention and Criminal Justice Responses to Violence against Women", abril de 2014, disponible en https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Strengthening_Crime_Prevention_and_Criminal_Justice_Responses_to_Violence_against_Women.pdf

[69] República, "Los femicidios en Guatemala se incrementaron en un 28.5% durante 2021", 12 de enero de 2022, disponible en: https://republica.gt/seguridad-y-justicia/los-femicidios-en-guatemala-se-incrementaron-un-28-5-durante-2021-20221125400

[70] El Financiero, "Feminicidios en México: 2021 es el año más violento contra las mujeres", 20 enero de 2022, disponible en: https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2022/01/20/feminicidios-en-mexico-2021-es-el-ano-mas-violento-contra-las-mujeres/

[71] Observatorio Feminicidios Colombia, "Feminicidios en Colombia en el 2020", 21 de febrero de 2021, disponible en: https://www.observatoriofeminicidioscolombia.org/index.php/seguimiento/noticias/451-630-feminicidios-en-colombia-en-el-2020

encuentran en posiciones de acoso sexual o explotación laboral porque sus jefes están en posiciones de poder.

Otro tipo de casos donde la perspectiva de género tiene que estar en el trasfondo incluye **el divorcio y la custodia**. Juezas y jueces del proyecto atestiguan que la custodia suele atribuirse a las madres a expensas de los padres, mientras que la responsabilidad de las madres se considera más alta que la de los padres cuando algo les sucede a los hijos.

Juezas y jueces que sean capaces de tener en cuenta estas condiciones y comprender las vulnerabilidades de estos grupos estarán mejor preparado para emitir un juicio justo en un caso. Juzgar con perspectiva de género permite que las personas tengan una mayor oportunidad en la justicia.

El empoderamiento a través de asociaciones judiciales y redes profesionales

Las asociaciones judiciales son cruciales para proteger la independencia judicial y para apoyar a las impartidoras de justicia en su trabajo diario. El derecho de asociarse de juezas y jueces está plasmado en los Principios básicos de la ONU relativos a la independencia de la judicatura de 1985[72]. La libertad de expresión y asociación representa uno de los seis principios básicos (artículos 8 y 9). En 2006, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas reconoció los Principios Básicos de Bangalore sobre conducta judicial como un desarrollo normativo y complementario de los principios adoptados en 1985, reconociendo la importancia de la libertad de expresión y asociación de jueces.

A pesar del reconocimiento internacional del derecho al asociacionismo judicial, muchos temen asociarse, y los participantes del proyecto atestiguan represalias contra el asociacionismo judicial. Además, subrayan otro problema que afecta la eficacia de las asociaciones judiciales: su "pulverización" o multiplicación, lo que disminuye su fuerza, sobre todo en México.

Las asociaciones judiciales pueden tener una función doble; proteger el rol del juez/a para sustentar un sistema democrático y la independencia judicial, y apoyar y empoderar a sus miembros en su profesión, metas por las cuales trabaja la Asociación Internacional de Mujeres Juezas desde su creación en 1991. En el área de la diversidad judicial, los participantes del proyecto

[72] Principios básicos de Naciones Unidas relativos a la independencia de la judicatura, Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, Milán, Italia, del 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985, confirmados por la Asamblea General en sus resoluciones 40/32 del 29 de noviembre de 1985 y 40/146 del 13 de diciembre de 1985.

subrayaron sobre todo el papel del apoyo personal como esencial, por ejemplo, a través de programas de mentoría o tutoría.

A nivel personal, cada participante del proyecto tuvo su propia historia sobre su inclusión o no en una asociación judicial y cómo ha influenciado su carrera. Muchas personas que imparten justicia de grupos de especial protección atestiguaron la importancia de la afiliación a una asociación de jueces en una situación similar:

> "Cuando comencé me sentí sola, perdida, no tenía con quien compartir. En la asociación judicial encontré apoyo, amistades, modelos a seguir; ha tenido un impacto fundamental para mi carrera judicial".
>
> "Ahora me siento respaldado. Antes no sentía la libertad de expresión".
>
> Participantes del proyecto

Juezas y jueces LGBTQI+ están en una situación particularmente difícil enfrentando agresiones diarias, amenazas en su contra y la de sus familias. Pueden encontrar apoyo en la asociación internacional de juezas y jueces LGBTQI+[73] (que no tiene sede en América del Sur), lo que algunos identificaron como emblemático para las condiciones y la no aceptación de juezas y jueces LGBTQI+ en el continente.

Las asociaciones de juezas y jueces también pueden ser un medio para promover mayor seguridad para que puedan realizar su labor sin sentirse vulnerables a acciones de violencia. En países con altos índices de violencia e inseguridad, es necesario que las organizaciones gremiales de los sistemas de justicia reconozcan los riesgos de ejercer el oficio de juzgadoras.

[73] Para más información sobre la asociación internacional de jueces/juezas LGBTQI+ véanse: https://lgbtqjudges.org/

4 Recomendaciones

La falta de representación de grupos de especial protección no se limita a la judicatura. Refleja la discriminación estructural de estos grupos y los prejuicios que reinan en la sociedad en general. Por eso, necesitan cambiarse estructuras y patrones culturales, institucionales y sociales, como las normas patriarcales y coloniales, y se requiere un compromiso a largo plazo.

Los participantes del proyecto "Jueces como Constructores de Paz" subrayan sobre todo la necesidad urgente de romper patrones de favoritismo/nepotismo y la marginalización de las poblaciones indígenas y afrodescendientes, mujeres y personas LGBTQI+. Inherente a estos procesos, se encuentra el reconocimiento del pluralismo jurídico y las jurisdicciones indígenas de Colombia, Guatemala y México.

Utilizando las lecciones aprendidas de las mesas redondas del proyecto, las recomendaciones a continuación sugieren algunos primeros pasos para mejorar la diversidad judicial en Colombia, Guatemala y México.

Recomendaciones a gobiernos nacionales

Mejorar el acceso y el ascenso igualitario a la carrera judicial

1 Aumentar **la transparencia en los procesos de ascenso y nombramientos** para todos los puestos de la carrera judicial con criterios precisos preestablecidos de méritos, competencias y experiencias, y lograr que la representatividad y la paridad de género sean criterios explícitos y se incorporen a estos procesos.

- En cuanto a los **nombramientos, las entrevistas deben complementarse** con pruebas de personalidad, integridad y diversidad de habilidades. Las entrevistas deben contener un puntaje preciso, una tabla de gradación previa, y abordar los mismos aspectos para todas las personas entrevistadas. Es recomendable que las entrevistas sean grabadas y no sean realizadas por las personas que se encuentran a cargo del nombramiento. Si eso no fuera posible, las y los entrevistadores no deben tener acceso a los puntajes acumulativos previos de las otras partes del concurso para garantizar su imparcialidad.
- Para los puestos altos, se recomienda organizar **audiencias públicas** donde las personas candidatas estén presentes y contesten las preguntas de las organizaciones de la sociedad civil,

la academia, la comunidad jurídica y que las audiencias sean transmitidas al público por televisión o medios digitales.
- Publicar las vacancias de puestos judiciales de manera amplia.

2 Establecer cuotas o **metas de diversidad en las convocatorias** de puestos en la judicatura, indicando que la diversificación es una prioridad institucional, y hacer seguimiento de las metas. Hacer convocatorias particulares para juezas y jueces que hablen lenguas indígenas. La información y el seguimiento de las cuotas o metas tienen que ser de acceso público. Fijar porcentajes en los listados de preselección y selección de personas candidatas para juzgados o tribunales para aumentar las posibilidades elección/nombramiento de grupos subrepresentados. Para ello, deben hacerse las reformas legales o constitucionales correspondientes en cada país.

3 Introducir **políticas inclusivas de flexibilización de horas, conciliación familiar**, reducción de la jornada laboral e implementación de **permisos de paternidad**. Ofrecer servicios de estancias infantiles, salas de lactancia, escuelas de horario extendido u otros que garanticen que el trabajo de cuidado está siendo debidamente atendido. En Guatemala, se tiene que mejorar en particular las condiciones de trabajo de juezas y jueces de paz.

Seguridad y protección contra violencia y acoso, incluyendo los micromachismos y microagresiones

4 Adoptar los **mecanismos internos de la judicatura para denunciar casos de acoso y violencia, incluyendo posibilidades de denunciar de forma anónima**. Para ello, deben establecerse procedimientos, políticas contra el acoso laboral, tipificaciones claras y sanciones establecidas que inhiban el acoso laboral y sexual en las oficinas judiciales.

- Adoptar políticas de tolerancia cero al acoso y violencia dentro de la judicatura; medidas de protección cuando sea necesario; investigación y sanción contra las personas que amenazan y hostigan.
- Elaborar protocolos de actuación para atender casos de acoso y violencia con la participación de grupos de especial protección.
- Establecer unidades especializadas para atender a personas víctimas de intimidación, incluyendo apoyo psico-social.

- Generar estadísticas de quejas de acoso sexual y publicarlas (eliminando datos de denunciantes y otros datos personales).

5 Desarrollar **estrategias para visibilizar y sancionar el acoso, la violencia y la discriminación** dentro de los centros educativos judiciales y en los tribunales, incluso sobre la extensión y los efectos de microagresiones y micromachismos. Las estrategias deben incluir la transparencia de las resoluciones sobre los casos de acoso y violencia, así como la elaboración estudios para entender mejor el fenómeno y los programas de capacitación y sensibilización, sobre todo en las ramas superiores de la judicatura.

Recopilar información sobre las trayectorias profesionales de personas impartidoras de justicia que pertenecen a grupos de especial protección y sobre buenas prácticas

6 **Encargar a entes independientes realizar estudios sobre la representación de poblaciones diversas —indígenas, afrodescendientes, personas LGBTQI+, personas con capacidades diferentes dentro del poder judicial** — a través de entrevistas con juezas y jueces voluntarios provenientes de estos grupos para obtener más información sobre sus trayectorias profesionales (ofreciendo posibilidades de anonimato a las personas participantes del estudio), y lograr informar y definir mejor las políticas públicas sobre cómo optimizar la diversidad judicial. Los estudios tienen que publicarse y utilizarse como base para la formulación de medidas tendientes a aumentar esa representatividad. Además de los estudios, es indispensable visibilizar estas historias de vida de manera asertiva; por ejemplo, a través de cortometrajes documentales, para llegar a distintas audiencias e incidir de manera efectiva.

7 Hacer un inventario sobre las buenas prácticas en la región y a nivel global sobre qué está haciéndose para mejorar la diversidad judicial, y ver opciones de replicar o escalar en Colombia, Guatemala y México prácticas tales como la estrategia de inclusión y diversidad judicial del Reino Unido.

8 Promover **políticas de género y programas sobre inclusión, diversidad y no discriminación** desde la etapa de formación profesional en las universidades, incluso aumentando la representatividad diversa en los cuerpos académicos. Emitir

normativas que prohíban acciones de discriminación por razones de género en la capacitación judicial, como el hecho de impedir que mujeres embarazadas participen en cursos de formación judicial.

- Establecer que los cursos de especialización o de actualización, así como cualquier otro tipo de capacitación, **se imparta en horas hábiles** y no fuera de la jornada laboral. Juezas y jueces en capacitación automáticamente tienen que obtener permiso para ausentarse el tiempo necesario y no tener que recuperar el trabajo después.

9 **Incluir en el plan de estudios de las universidades de derecho y en la formación continua** de acreditación obligatoria **conocimientos sobre discriminación y derechos de las poblaciones indígenas, afrodescendientes y de género**, al igual que cursos sobre las jurisdicciones indígenas, su rol e importancia en el Estado de derecho, antropología jurídica, sociología jurídica y crítica jurídica para replantear el derecho.

- Crear manuales de capacitación sobre peritaje cultural en los procesos penales.
- Crear cursos que estudien y analicen sentencias que implementen la perspectiva de género y diversidad (si no existe en el país, se puede utilizar fallos de otros países).
- Capacitar y sensibilizar a juezas y jueces sobre las diferencias entre orientación sexual e identidad de género.

10 **Las universidades de derecho deben capacitar mejor a los estudiantes que quieren ingresar a la judicatura**. Las competencias de interacción, comunicación, trabajo en equipo, son indispensables para el trabajo efectivo en el órgano judicial. El trabajo en equipo, la sensibilidad, la comprensión, la empatía, la ética, son valores que deben poder implementarse y tomarse en cuenta en las prácticas universitarias como preparación para el ejercicio profesional. De igual forma, las escuelas, las academias o los institutos judiciales deben crear módulos para desarrollar esas habilidades en todos los funcionarios, incluyendo la jerarquía institucional.

- Crear programas opcionales de seminarios entre estudiantes y juezas y jueces o programas de pasantías para que conozcan de cerca la labor judicial.

Juzgar con perspectiva de género y diversidad

11 **Adoptar protocolos para juzgar con perspectiva de género y diversidad en Guatemala**, **adoptar protocolo para juzgar con perspectiva LGBTQI+ en Colombia y Guatemala,** con base en la metodología de México.

12 **Crear presupuestos etiquetados para juzgar con perspectiva de género y diversidad[74]. Hacer evaluaciones periódicas sobre la implementación de los protocolos para juzgar con perspectiva de género y diversidad**. Organizar programas de capacitación continuos y **obligatorios** a base de sentencias que implementan la perspectiva de género y diversidad, y adoptar planes de acción según sea el caso.

- Colectar estadísticas sobre sentencias que ha implementado la perspectiva de género y diversidad y generar indicadores.

13 **Realizar talleres y mesas redondas de análisis de sentencias** emitidas por cortes nacionales e internacionales **que incorporen la perspectiva de género y la visión de la diversidad**.

Asociacionismo judicial con diversidad

14 **Respetar y fomentar el derecho de expresión y de asociación de las asociaciones judiciales,** estableciendo una prohibición legal de iniciar procedimientos disciplinarios en contra de los miembros o dirigentes de asociaciones o sindicatos por la libre expresión de sus ideas en defensa de los intereses del gremio.

- Organizar seminarios de debate y divulgación que visibilicen a las asociaciones, imponiendo así mayores costos a quienes busquen restringir su operación.

15 **Consultar con las asociaciones judiciales las cuestiones que influyen en el funcionamiento de la judicatura del país,** incluso en materia de medidas para fortalecer la diversidad.

[74] En México sería a través de un presupuesto dedicado únicamente a la implementación de los protocolos de juzgar con perspectiva de género y diversidad, que aprueba el Congreso.

Recomendaciones a asociaciones judiciales y redes de apoyo profesional

16 Se recomienda que las asociaciones judiciales y redes de apoyo profesional fortalezcan su apoyo a la independencia, los valores democráticos, el derecho laboral y la representatividad diversa de las personas que imparten justicia.

17 Se recomienda que las autoridades de las asociaciones judiciales también sean representativas de la ciudadanía y promueven asociaciones inclusivas.

18 Se recomienda que las asociaciones judiciales y redes de apoyo profesional de Colombia, Guatemala y México promuevan la diversidad y **proporcionen un sistema de mentoría para los nuevos jueces, especialmente de grupos en situación de vulnerabilidad,** con el fin de que se sientan apoyados, incluidos y valorados. Los programas de mentoría también deben incluir personas candidatas a estos puestos, o a promociones, que provengan de grupos en situación de vulnerabilidad.

19 Se recomienda que las asociaciones judiciales y redes de apoyo profesional **participen en eventos dentro de universidades y escuelas para exponer sus diferentes trayectorias profesionales y así inspirar a los estudiantes**. Las charlas podrían darse en territorios rurales para garantizar la participación de grupos subrepresentados.

20 **Apoyar a colegas que han sufrido ataques, violencia o acoso, o discriminación** en el ejercicio independiente de la judicatura a través de apoyo jurídico y psicosocial, y promover su visualización.

21 **Trabajar el tema de la discriminación** contra las personas juzgadoras **indígenas, afrodescendientes y de la comunidad LGBTQI+** para la promoción y defensa de sus derechos humanos, laborales y gremiales.

22 **Organizar mesas redondas de análisis de sentencias emitidas por cortes nacionales que incorporen la perspectiva de género y la visión de la diversidad.**

Recomendaciones a la comunidad internacional

23 Que la comunidad internacional pueda **dar premios y reconocimientos a sentencias innovadoras que incluyan una perspectiva de género o de diversidad** que genere un precedente importante igual que una protección de los avances de género.

24 **Apoyar y fortalecer las asociaciones judiciales de Colombia, Guatemala y México** en su labor para la promoción de la independencia judicial, los valores democráticos, el derecho laboral y la representatividad diversa de las personas impartidoras de justicia con apoyo financiero y técnico.

25 **Facilitar capacitaciones y actividades de profesionalización para miembros de asociaciones judiciales de Colombia, Guatemala y México** sobre el marco legal internacional relativo a la independencia de la judicatura, derechos humanos, y en particular sobre la protección de la libertad de expresión y asociación, así como sobre el principio de igualdad y no discriminación en la judicatura.

26 **Apoyar y facilitar encuentros de la red de actores del sector justicia** de Colombia, Guatemala y México que se creó a través del proyecto "Jueces como Constructores de Paz" para facilitar su continuo intercambio y empoderamiento.

27 Monitorear la situación de la judicatura en Guatemala, hacer presión para el retroceso de la reforma de dos de febrero 2022 que concentra el poder de nombramiento en la Corte Suprema de Justicia que dificulta una diversificación de la representatividad de la rama judicial en Guatemala.

28 Hacer encuestas independientes sobre violencia y acoso sexual al seno de las altas cortes de Colombia, Guatemala y México.

5 Descripción del proyecto

Este documento de discusión es el tercero de una serie de tres documentos, parte del proyecto "Jueces como Constructores de Paz", que tiene como objetivo promover la paz y la estabilidad social apoyando y empoderando a los jueces y actores del sector justicia en Colombia, Guatemala y México en su lucha contra la corrupción e impunidad, al mismo tiempo que defienden la independencia y la diversidad judicial. El proyecto se enmarca en la Agenda 2030, especialmente en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas y en el ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Este proyecto es una iniciativa del Consorcio Internacional de Asistencia Legal (ILAC), financiado por la agencia del gobierno sueco para la paz, la seguridad y el desarrollo, *Folke Bernadotteakademin*. El Proyecto se ha implementado en colaboración con los miembros de ILAC, el Centro Cyrus R. Vance para la Justicia Internacional del Colegio de Abogados de la Ciudad de Nueva York (Vance Center) y la Asociación Internacional de Mujeres Juezas (IAWJ).

Como parte de este proyecto, se llevaron a cabo mesas redondas con un grupo de personas impartidoras de justicia de Colombia, Guatemala y México. A través de las mesas redondas, los participantes se reunieron para, en primer lugar, problematizar su situación a niveles nacional y regional, y desarrollar recomendaciones y posibles soluciones para mejorar los esfuerzos en materia de lucha contra la corrupción para la diversidad judicial y el fortalecimiento de la independencia del poder judicial. En segundo lugar, para arrojar luz sobre esta causa y contribuir al diálogo sobre políticas tanto a nivel regional como internacional.

Estos documentos buscan ser una herramienta para que los socios nacionales eleven sus argumentos y recomendaciones al nivel político, y con fines de promoción de la independencia judicial y del Estado de derecho.

Los otros temas del proyecto son iniciativas contra la corrupción y seguridad e independencia judicial.

ILAC es un consorcio global enfocado en el Estado de Derecho y está encargado de brindar asistencia técnica a los actores del sector judicial en países frágiles y afectados por conflictos. La misión de ILAC es responder de manera ágil y evaluar las necesidades del sector judicial en países frágiles y afectados por conflictos, y coadyuvar a fortalecer la independencia y la resiliencia de las instituciones del sector y la abogacía. Hoy día, ILAC cuenta con más de 80 integrantes, incluyendo organizaciones y expertos jurídicos que representan a jueces, fiscales, abogados y académicos de todo el mundo.

ilac International Legal Assistance Consortium

ILAC Secretariat
Stockholmsvägen 21,
SE-122 62 Enskede, Stockholm
Sweden
Phone: +46 (0)8-545 714 20
info@ilac.se

www.ilacnet.org

Lea el informe en la web:

CYRUS R. VANCE CENTER FOR INTERNATIONAL JUSTICE

El Centro Cyrus R. Vance para la Justicia Internacional del Colegio de Abogados de la Ciudad de Nueva York promueve justicia global involucrando a abogados para apoyar una sociedad civil y una profesión legal éticamente activa. El Centro Vance es una colaboración única de abogados que catalizan la innovación de interés público y que reúne a firmas de abogados líderes y otros socios en el mundo para apoyar iniciativas de justicia internacional y brindar representación legal gratuita a organizaciones de la sociedad civil.

International Association of Women Judges

Como la única red global de mujeres juezas, la Asociación Internacional de Mujeres Jueces (AIMJ - IAWJ por sus siglas en inglés) imagina un mundo donde la igualdad de género, el respeto por los derechos humanos y los sistemas inclusivos son la norma. La IAWJ se fundó hace casi 30 años con la visión de aumentar el número de mujeres juezas y promover la igualdad de justicia para mujeres y niñas en todo el mundo. Hoy, la IAWJ se ha convertido en una organización muy respetada con más de 6100 jueces en más de 100 países y territorios.