

Recomendaciones a los Grupos de Trabajo  
para la incorporación de la perspectiva de  
igualdad de género en los proyectos de la  
XXI edición de la Cumbre Judicial  
Iberoamericana.

Documento de trabajo

## I. Recomendaciones a los Grupos de Trabajo para la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los proyectos de la XXI edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

### Introducción

En la Declaración de la Asamblea Plenaria de la XVII Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en Santiago de Chile entre el 2 y 4 de abril de 2014, los presidentes de las Cortes Supremas y Consejos de la Judicatura o Magistratura de los países de Iberoamérica, aprobaron la creación de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana. La Declaración de Santiago en su numeral 13 señala:

*“Constatando que la igualdad y equidad de género es y será un tema estratégico y prioritario en las próximas cumbres, acordamos la constitución de una Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, que tendría como objetivo, dar seguimiento al proceso de incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana (...)”*

La XXI edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana tiene como lema *“Por una carrera judicial independiente y eficaz”*, a partir de una mirada dirigida al interior de los órganos judiciales y en particular de los procedimientos implicados en la selección, promoción, formación, evaluación y separación de quienes integran la judicatura para identificar las dificultades en las estructuras judiciales que afectan o pueden afectar la independencia de jueces y juezas. En este sentido, los grupos de trabajo de esta edición estarán abocados a los siguientes temas:

1. Selección de jueces y juezas y permanencia en la carrera judicial
2. Evaluación de la calidad y desempeño de la judicatura
3. Régimen disciplinario y sus garantías
4. Hecho tecnológico y función jurisdiccional

## ¿Qué esperamos lograr a través de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de los Grupos de Trabajo de la XXI edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana?

El objetivo principal de este proyecto es brindar asesoría técnica para motivar a los grupos de trabajo que se conforman en las distintas ediciones de Cumbre para que en el diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos que plantean, tomen en cuenta criterios que permitan avanzar en la identificación de las desigualdades que están presentes en las relaciones sociales, especialmente aquellas que afectan a las mujeres respecto a los hombres, en todos nuestros países. Reconocer las desigualdades derivadas de la condición de género, sumado a otras desigualdades originadas en la clase, la etnia, la edad, discapacidad, la orientación sexual, entre otras, son el punto de partida para que el quehacer de los poderes judiciales y la administración de justicia definan a partir de ellas programas y proyectos dirigidos al cierre de esas desigualdades.

## ¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género?

Como metodología de análisis, la denominada “transversalización de la perspectiva de género” tiene su origen en los debates sobre derechos de las mujeres en el ámbito de las Naciones Unidas. Así en 1997, el Consejo Económico y Social de la ONU definió el concepto como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

Aplicada en particular esta herramienta al acceso, ascenso y permanencia de mujeres en órganos administrativos y judiciales, implica que necesariamente se incorpore en estos procesos una mirada que entienda y visibilice las barreras que dificultan el goce o ejercicio igualitario de determinados derechos que una persona reclama— y particularmente las mujeres, por la discriminación estructural que les afecta— y permita, en consecuencia, garantizar que no se perpetúen esas discriminaciones y que se respete el principio de igualdad.

Este es un tema relevante, que supone asumir que la discriminación en razón del género constituye un factor que limita la participación de las mujeres y pone de relieve la importancia de hacerse cargo de los sesgos cognitivos, los estereotipos, los prejuicios asociados al género, que operan o pueden operar como barreras para el acceso, ascenso y permanencia de mujeres en órganos administrativos y judiciales.

## ¿Cómo pueden los Grupos de Trabajo incorporar la perspectiva de género en sus proyectos?

### Recomendaciones generales

Para lograr este objetivo, los Grupos de Trabajo, dentro de cada uno de sus ámbitos, pueden en sus proyectos:

a. Considerar que las personas deben ser el eje de cada proyecto, visibilizando en todas sus etapas (diseño, ejecución y evaluación) las situaciones que pueden afectar de manera diferenciada a hombres y mujeres, cualquiera sea su situación o condición. Ello requiere conocer las características y necesidades de los distintos grupos que serán beneficiados por el proyecto, desagregando la información para cada uno y como mínimo desagregándola por sexo.

b. Determinar cómo afectan o benefician a mujeres y hombres las acciones, planes o proyectos planteados. Proponer acciones en el ámbito del proyecto, tendientes a dar visibilidad y modificar las estructuras que generan desigualdad, tanto al interior de nuestros Poderes Judiciales como en el ejercicio de la administración de justicia:

- Reconocer cómo la división sexual del trabajo repercute en el acceso a los servicios judiciales, por ejemplo: tiempo disponible, acceso a tecnologías, a instalaciones adecuadas, a información sobre servicios. Aquí cabe preguntarse: ¿Qué diferencia las actividades asignadas a las mujeres de aquellas asignadas a los hombres? ¿Cómo organizan su tiempo las mujeres y los hombres? ¿Cómo, culturalmente, se complementan entre sí las actividades de las mujeres y las de los hombres? ¿Qué conflictos se podrían presentar con esta distribución de actividades? ¿Qué oportunidades y restricciones o barreras crea esta distribución de actividades, tanto para las mujeres como para los hombres?

- Considerar el acceso, oportunidades y recursos con que cuentan mujeres y hombres, ya sean personas usuarias o personal judicial.
- Preguntarse, ¿Cuáles son las relaciones de poder o subordinación que existen entre hombres y mujeres?
- Identificar cuándo resulta necesario definir acciones afirmativas dirigidas a las mujeres para disminuir las barreras que impiden su acceso equitativo y acelerar el logro de la igualdad.
- Determinar con base en los distintos roles de mujeres y hombres, ¿Qué características asume la participación de unas y otros? ¿Cómo toman y manifiestan sus decisiones? ¿En qué tareas y espacios se desenvuelven?

c. Incorporar en la toma de decisiones en relación al proyecto, alguna forma de participación o de recolección de información de las personas que de alguna forma se verán involucradas o serán afectadas por el mismo.

d. Hacer uso del lenguaje inclusivo, no sexista ni discriminatorio en la redacción de los proyectos y en los documentos que de su ejecución se deriven. Lo anterior requiere la utilización de un lenguaje que incluya a hombres y mujeres en las referencias, hablar por ejemplo de la persona que es parte en el proceso, ciudadanía, la judicatura, entre otros<sup>1</sup>.

e. Identificar si es necesario asignar presupuesto para el desarrollo de las acciones dirigidas al logro de la igualdad.

---

<sup>1</sup> Para referencia, es posible revisar las siguientes herramientas: Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, disponible en web: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/manual-para-el-uso-del-lenguaje-inclusivo-no-sexista-en-el-poder-judicial-de-chile>; Manual para el empleo del lenguaje inclusivo en el contexto judicial, Costa Rica, disponible en web: <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Acciones/Documentos/Manual-para-empleo-del-Lenguaje-Inclusivo-en-el-Contexto-Judicial-Poder-Judicial-Costa-Rica.pdf>.