



Suprema Corte
de Justicia de la Nación



CUMBRE JUDICIAL
IBEROAMERICANA



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA



II RONDA DE TALLERES DE LA
XXI EDICIÓN DE LA
CUMBRE JUDICIAL
IBEROAMERICANA
VENEZUELA 2023

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE INCLUSIÓN E INTERSECCIONALIDAD EN LA CARRERA JUDICIAL

Grupo de Trabajo 1

“Selección de jueces y juezas y permanencia en la carrera judicial”

31 de marzo de 2023, Caracas, Venezuela





General

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

Específicos

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



- El 28 de agosto de 2022, la Secretaría Permanente de la Cumbre Judicial Iberoamericana difundió un **cuestionario virtual impulsado por el Grupo de Trabajo 1 “Selección de Jueces y Juezas y permanencia en la carrera judicial”** con el fin de recolectar la información que servirá para el diseño de los productos del grupo. Se trata de una herramienta integrada por 369 variables (131 preguntas efectivas), cuya sistematización se ha concretado como resultado del valioso esfuerzo y trabajo del equipo de Chile.
- Las respuestas a los 5 reactivos que conforman la **Sección V “Buenas prácticas en materia de inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial”**, particularmente, servirán de insumo para **conocer los programas y las acciones que se han generado en materia de inclusión en la carrera judicial en los poderes judiciales que respondieron la encuesta.**
- De esta manera, la Guía de Buenas Prácticas se desarrollará a partir de una **investigación de escritorio de fuentes de derecho internacional de los derechos humanos para contar con un sustento conceptual** sobre el tema y de la **organización de las prácticas identificadas en las respuestas a los cuestionarios como base empírica.**

Apartados esenciales



La Guía de Buenas Prácticas se organizará en tres apartados esenciales:

- **Apartado IV “Las políticas de inclusión e interseccionalidad desde el enfoque de derechos humanos”:** se planteará un análisis general de los estándares existentes en materia de igualdad y no discriminación y la protección prioritaria de grupos que se enfrentan a condiciones de vulnerabilidad para, así, subrayar la importancia del diseño e implementación de acciones afirmativas y políticas públicas en materia de inclusión.
- **Apartado V “La inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial”:** se retomarán las perspectivas de derechos humanos e interseccionalidad, abordados en el apartado anterior, para examinar su aplicación a lo largo de las etapas de la carrera judicial.
- **Apartado VI “Buenas prácticas en materia de inclusión e interseccionalidad en los Poderes Judiciales de la Cumbre Judicial Iberoamericana”:** se organizarán las prácticas identificadas en las respuestas del cuestionario bajo distintas etapas de la carrera judicial (ingreso, ejercicio y retiro).



I. Resumen Ejecutivo

II. Glosario de términos y abreviaturas

III. Introducción

- a. Objetivo general
- b. Objetivos específicos
- c. Metodología



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

a. El principio de igualdad y no discriminación

- *Análisis general de estándares internacionales en materia de igualdad y no discriminación.*

a. La protección prioritaria de grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad

- *Desarrollo breve de la manera en que se aplica el principio de igualdad y no discriminación respecto de los grupos expuestos a condiciones de vulnerabilidad.*

a. Los enfoques diferenciados

- *Desarrollo de la importancia de utilizar los enfoques de derechos humanos e interseccionalidad para lograr la inclusión de aquellos grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad.*



V. La inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial

- *Se retomarán las perspectivas de derechos humanos e interseccionalidad, abordados en el apartado anterior, para examinar su aplicación a lo largo de las etapas de la carrera judicial.*

VI. Buenas prácticas en materia de inclusión e interseccionalidad en los Poderes Judiciales de la Cumbre Judicial Iberoamericana

- *Se organizarán, conforme a las distintas etapas de la carrera judicial, las prácticas identificadas a partir de lo reportado por los Poderes Judiciales participantes.*

VII. Conclusiones

VIII. Bibliografía

XI. Anexos

Avances al momento



- **Redacción de la Guía:** se han redactado el glosario de términos y abreviaturas (10 conceptos clave), los objetivos y la metodología, así como el apartado relativo a “Las políticas de inclusión e interseccionalidad desde el enfoque de derechos humanos”.
- **Sistematización de información:** se inició el análisis a partir de la base de datos en Excel del informe diagnóstico en Word, documentos recibidos el 16 y 29 de marzo de 2023, respectivamente.
 - Temas pendientes:
 - Atención a la solicitud de México para consultar directamente las respuestas de los países que respondieron a los cuestionarios.
 - Incorporación de las respuestas de Costa Rica y Portugal a las herramientas de sistematización (base de datos en Excel e informe diagnóstico en Word).



ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Reunión de países coordinadores (Chile, España y México)	Presentación con los demás países coordinadores del Grupo del nuevo Coordinador Nacional de la SCJN ante la CJJ, Santiago J. Vázquez Camacho, Director General de Relaciones Institucionales de la SCJN.	22 de febrero de 2023 9:30 hrs. (hora Ciudad de México) Formato virtual.
Última prórroga para contestar el cuestionario.	Acordada en la reunión de países coordinadores como medida para apoyar a los países que faltan por contestar el cuestionario.	28 de febrero de 2023
Investigación y redacción del apartado IV. Las políticas de inclusión e interseccionalidad desde el enfoque de derechos humanos.	A partir de la consulta de estándares internacionales sobre derechos humanos generados en el Sistema de Naciones Unidas, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y, de forma complementaria, el Sistema Europeo.	Marzo 2023
Reunión del Grupo de Trabajo 1	Objetivo: fijar la agenda de trabajo para la Segunda Ronda de Talleres en Venezuela, se espera que sea a partir de este encuentro que se circulen las respuestas enviadas por los países.	15 de marzo del 2023 9:00 hrs. (hora Ciudad de México) Formato virtual
Segunda Ronda de Talleres	Se compartirán los avances y la estructura de la Guía de Buenas Prácticas en materia de Inclusión e Interseccionalidad en la Carrera Judicial (índice, objetivos y metodología).	30 y 31 de marzo 2023 Caracas, Venezuela

Cronograma (continuación)

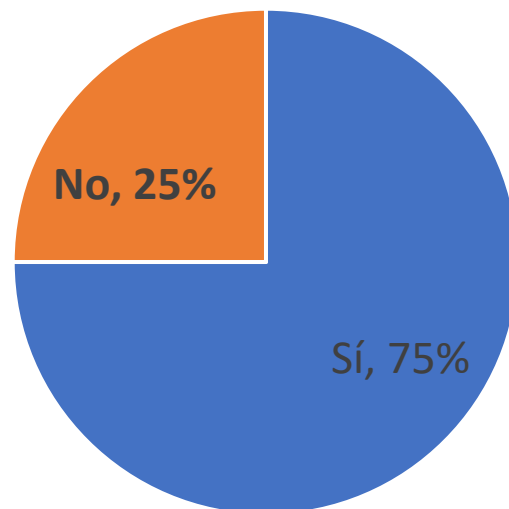


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
<p>Investigación y redacción del apartado V. La inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial</p>	<p>A partir de la consulta de estándares internacionales sobre derechos humanos generados en el Sistema de Naciones Unidas, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y, de forma complementaria, el Sistema Europeo.</p>	<p>Abril 2023</p>
<p>Sistematización de la información obtenida de las respuestas a la Sección V y redacción de apartados restantes de la Guía.</p>	<p>Se trabajará la organización de las buenas prácticas compartidas por los países por medio del cuestionario. Una vez se sistematice la base conceptual de los primeros apartados se avanzará con la estructura de la Guía.</p>	<p>Abril 2023</p>
<p>Presentación preliminar de la Guía de Buenas Prácticas para comentarios y retroalimentación.</p>	<p>Se circulará el primer borrador de la Guía entre las y los integrantes del Grupo de Trabajo para su retroalimentación. Se dará un plazo para que los países envíen sus observaciones.</p>	<p>Tres semanas antes de la Segunda Reunión Preparatoria <i>* Segunda semana de mayo</i></p>
<p>Versión final de la Guía.</p>	<p>Una vez atendidos las observaciones, se generará la versión final que será aprobada por el Grupo de Trabajo en el marco de la Segunda Reunión Preparatoria.</p>	<p>Segunda Reunión Preparatoria <i>* Prevista para Junio 2023</i></p>
<p>Presentación final de la Guía.</p>	<p>Una vez aprobada en la Segunda Reunión Preparatoria, la Guía se presentará ante la Asamblea Plenaria como producto.</p>	<p>Asamblea Plenaria <i>* Prevista para Septiembre 2023</i> Lima, Perú</p>



- Cuestionario “Bases para la gestión moderna de la carrera judicial en el siglo XXI”, la sección 5: Buenas prácticas en materia de inclusión e interseccionalidad en la carrera judicial.

Implementación de buenas prácticas**



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

** De las 16 respuestas disponibles

Hallazgos preliminares del cuestionario



Poder Judicial	Tipo de práctica
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un Comité de Género del Órgano Judicial. • Cuenta con un protocolo denominado “Como y porque juzgar con perspectiva de género”, aplicada de forma transversal.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentan con normas publicadas por el Consejo Nacional de Justicia que tratan sobre la inclusión y la equiparación de la representación de mujeres y minorías en todo el Poder Judicial brasileño.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con la “Política de Igualdad de género y no discriminación del Poder Judicial”. • El eje estratégico N°1 “No discriminación de Género” cuyo objetivo “es eliminar las barreras por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual en el Poder Judicial. • El estudio “Condicionantes de género en el acceso de las mujeres a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial”.



Poder Judicial	Tipo de práctica
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • En los concursos de méritos, al momento de la inscripción se solicita a los interesados aclarar si cuentan con alguna discapacidad y el grado de la misma. • La inclusión en el parágrafo 1° del artículo 7 del reglamento (Acuerdo PSAA16-10618 de 2016) el descuento de 10 días hábiles para la calificación de las servidoras judiciales que durante el periodo de evaluación hubieren estado embarazadas.
España	<ul style="list-style-type: none"> • Las medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género. • Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial. • El Plan de Igualdad en la Carrera Judicial Comisión igualdad C.G.P.J. • Foro de justicia y discapacidad. • Realización de formación especializada en materia de riesgos psicosociales y conflictos interpersonales dentro de los planes anuales de formación continua de la carrera judicial. • La exigencia, como requisito previo para la promoción y especialización, la realización de formación continua especializada en materia de perspectiva de género. • La inclusión de la perspectiva de género en las materias obligatorias para el ingreso en la Carrera Judicial.



Poder Judicial

Tipo de práctica

México

- La acción institucional tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) como del Consejo de la Judicatura Federal (CJF), la igualdad de género.
- La política integral para transversalizar la igualdad y la perspectiva de género en la justicia federal a través de 3 ejes: Impulsar el liderazgo de mujeres en el Poder Judicial; transformar la cultura institucional y garantizar la impartición de justicia con perspectiva de género.
- La paridad de género como principio rector de la carrera judicial.
- El principio de paridad de género en el nombramiento de personas que cubrirán las vacantes de secretario, actuario u oficial judicial.
- La obligación del CJF de incorporar la perspectiva de género, de forma transversal, progresiva, y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar el ejercicio y goce de los derechos humanos de las mujeres y hombres, en igualdad de condiciones.
- En la ley de Carrera Judicial se define a la paridad de género como principio rector.



Poder Judicial	Tipo de práctica
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> • La legislación antidiscriminatoria en los ámbitos constitucional, laboral, familia, civil y penal. • La ampliación de la cobertura judicial con la creación de juzgados con jueces y juezas especializados con equipos interdisciplinarios en materia de familia (27), violencia (27), penal de adolescente (18) y del Trabajo y la Seguridad Social (20). • El acceso a la justicia a grupos geográficamente distante ampliando la competencia a 60 Juzgados Locales para conocer y resolver sobre delitos con penas menores de cinco años. • Se fortalecieron las competencias individuales, las condiciones laborales e institucionales aplicando la perspectiva de género en la función jurisdiccional y administrativa. • Se desarrolló un plan de formación y capacitación especializada y con perspectiva de género.
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> • Se han impartido cursos en la Escuela Judicial en lenguas indígenas para posibilitar el ingreso de personas de las etnias a los cargos de Carrera Judicial, la aplicación de las Reglas de Brasilia.

Hallazgos preliminares del cuestionario

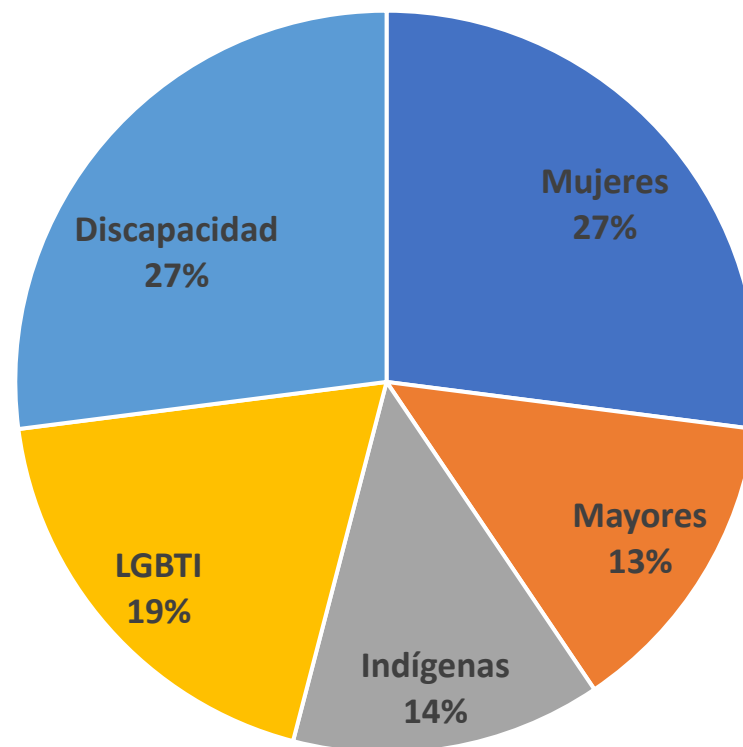


Poder Judicial	Tipo de práctica
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • Los "Lineamientos técnicos para la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional del Poder Judicial".
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> • Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, 2007. • Resolución Núm. 2751-2010 de fecha 21 de octubre del 2010 que aprueba el Reglamento para la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial. • Resolución Núm. 009-2020 Protocolo de Actuación para Entrevistas Forenses a Víctimas y Testigos en Condiciones de Vulnerabilidad. • Política de Igualdad para las Personas con Discapacidad del Poder Judicial, octubre 2018. • Guía de Buenas Prácticas para el manejo de casos de Violencia Doméstica e Intrafamiliar y de Género, para Jueces, Juezas y Servidores Judiciales.
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación de mujeres, personas de discapacidad, adultos mayores, indígenas y otros en el Poder Judicial.

Hallazgos preliminares del cuestionario

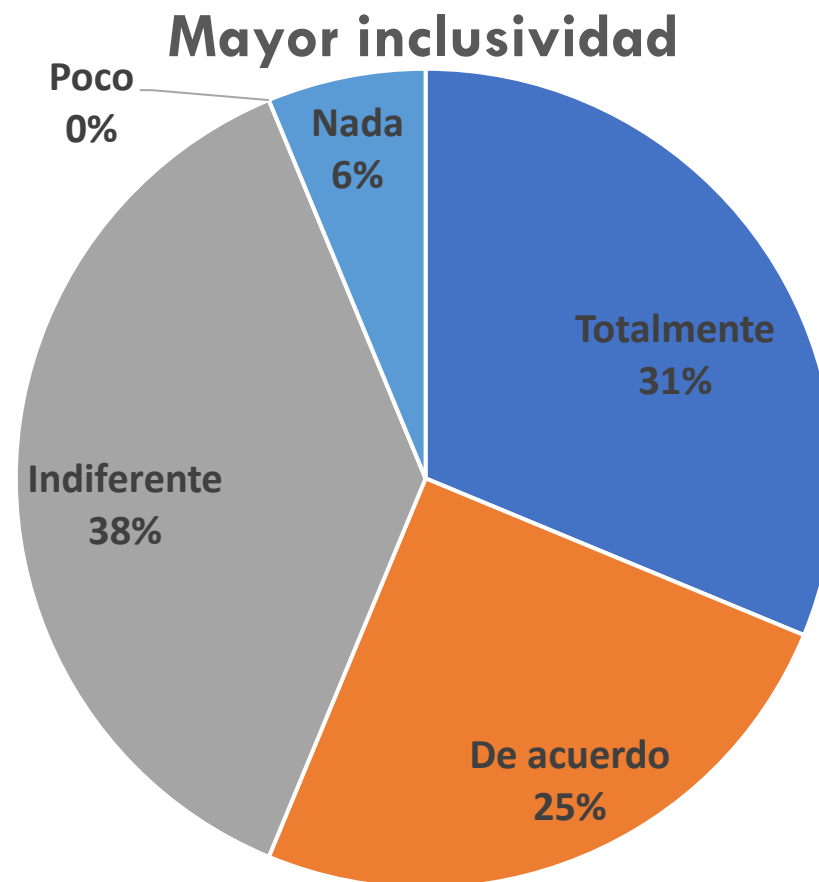


Categorías**



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

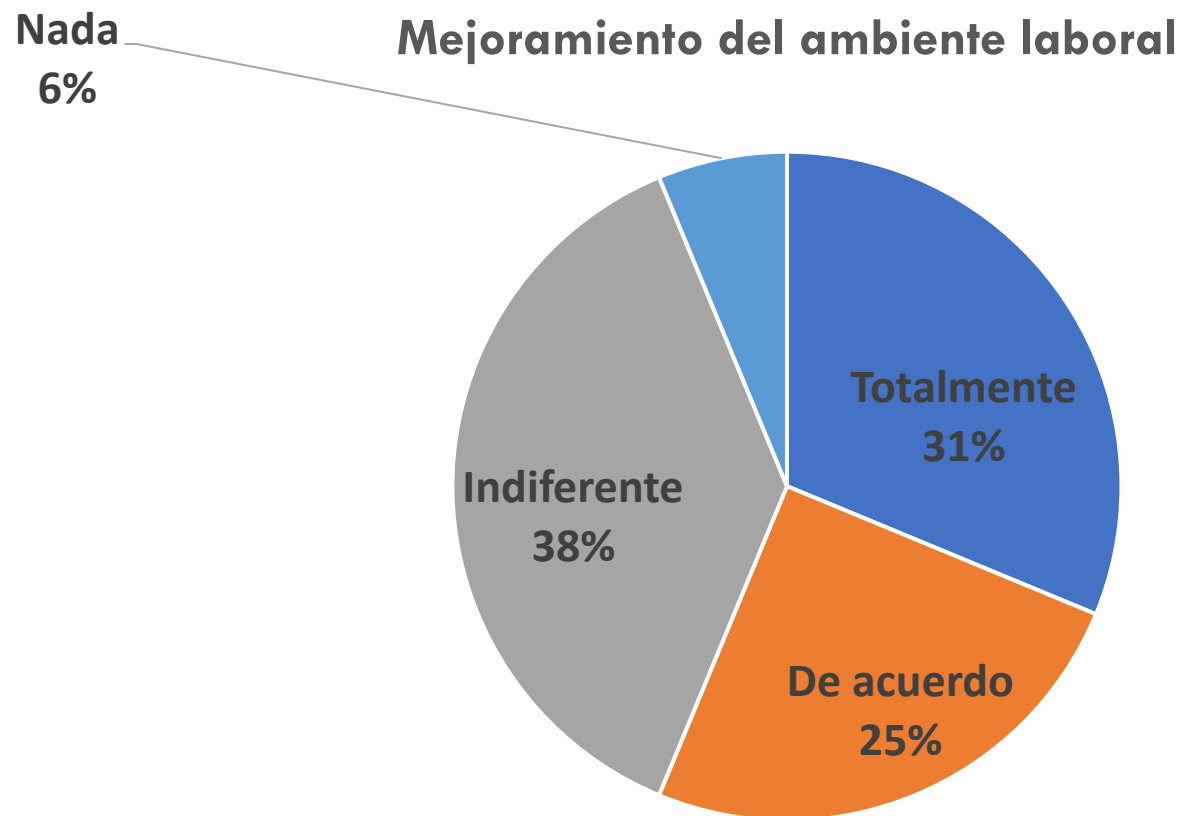
Hallazgos preliminares del cuestionario



131. ¿Cuál ha sido el impacto de haber implementado algún tipo acción afirmativa dentro de su institución?

a) Fomentó una conformación más inclusiva del Órgano Jurisdiccional respecto de las posiciones de juzgadoras y juzgadores -acceso y promoción.

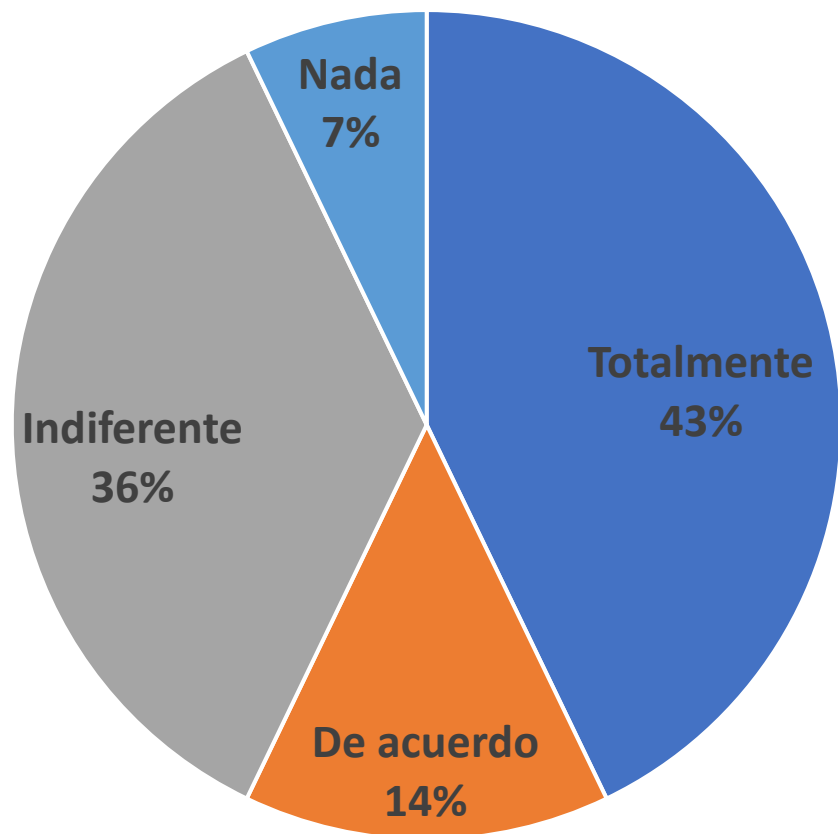
Hallazgos preliminares del cuestionario



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

Hallazgos preliminares del cuestionario

Instancias de denuncia

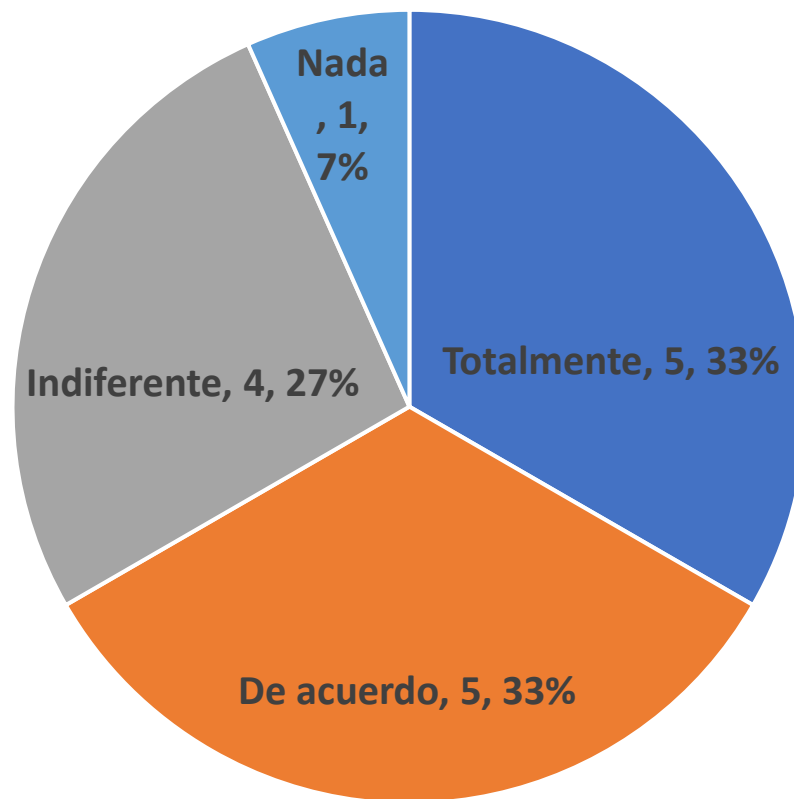


c) Impulsó la creación de instancias o estructuras para denunciar de conductas discriminatorias en contra de las personas juzgadoras, así como del personal administrativo y auxilio jurisdiccional, por razones de género, de origen racial o étnico, de discapacidad, de edad, entre otras.

Hallazgos preliminares del cuestionario



Impacto en formación



d) Impactó en la formación de los juzgadores.