

Cuestiones de integridad judicial relacionadas con el género

PRODUCIDO POR LA RED MUNDIAL DE INTEGRIDAD JUDICIAL





OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS
CONTRA LA DROGA Y EL DELITO

Viena 2019

**CUESTIONES DE INTEGRIDAD JUDICIAL
RELACIONADAS CON EL GÉNERO**

(EXECUTIVE SUMMARY ONLY)



RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio sobre cuestiones de integridad judicial relacionadas con el género se llevó a cabo en un momento en el que se está prestando especial atención al papel que desempeñan el poder y el género en el lugar de trabajo. El movimiento #MeToo ha dado voz a las mujeres que han sufrido toda una serie de conductas sexuales inapropiadas a manos de hombres en posiciones de poder.¹ El alcance del problema ha estado oculto durante mucho tiempo por la reticencia a enfrentarse a quienes ejercen ese poder y por la incapacidad de abordar la cultura organizativa que permite que esas conductas continúen con impunidad. Incluso cuando se han tenido motivos para conocer o sospechar de una conducta sexual inapropiada, a menudo han pasado muchos años antes de que se investigue o se aborde un incidente. Cuando por fin se ha roto el silencio, otras personas han presentado denuncias similares, revelando que la conducta indebida no era un hecho aislado, sino parte de un patrón a lo largo del tiempo. A medida que más mujeres han hablado, ha aumentado el reconocimiento de que los problemas son generalizados y no se denuncian. A su vez, este reconocimiento ha llevado a los jueces a examinar las lecciones que el movimiento #MeToo puede tener para la integridad judicial

No se dispone de datos fiables sobre la prevalencia de los problemas de integridad relacionados con el género en el poder judicial. Las acusaciones de mala conducta, las investigaciones y los procedimientos disciplinarios suelen estar rodeados de confidencialidad, y la información que está disponible públicamente puede ser fácilmente accesible. Además, los jueces que se enfrentan a un procedimiento disciplinario pueden optar por renunciar, lo que normalmente detiene el procedimiento y cualquier otra investigación o divulgación de información sobre la supuesta mala conducta. Un desafío adicional lo plantea la amplitud de la conducta que abarca la noción de "cuestiones de integridad relacionadas con el género". Hay muchas formas en que las sociedades utilizan el género para establecer distinciones improcedentes y tratar a ciertas personas de forma diferente a otras. Como producto de su sociedad, el sistema judicial puede reflejar estas normas sociales, los comportamientos y los problemas de integridad relacionados con el género que los acompañan, como la sextorsión, el acoso sexual, la discriminación por razón de sexo, los prejuicios de género, la representación desigual de los géneros, los estereotipos de género y otras formas de conducta sexual inapropiada.² Las investigaciones existentes revelan problemas de género persistentes y generalizados en la sociedad, en la profesión jurídica y en los tribunales.³

¹ Para información adicional visite: <https://metoomvmt.org/>

² La "sextorsión" es un término acuñado por la Asociación Internacional de Mujeres Jueces (IAWJ) para describir "el abuso de poder para obtener un beneficio o ventaja sexual... En efecto, la sextorsión es una forma de corrupción en la que el sexo, en lugar del dinero, es la moneda del soborno." *Toolkit on Naming, Shaming and Ending Sextortion, 2012, Asociación Internacional de Mujeres Jueces*, disponible en: https://www.unodc.org/ji/resdb/data/2012/80/naming_shaming_and_ending_sextortion.html?lng=en&match=toolkit%20on%20naming

³ La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos realizó un estudio exhaustivo de todas las formas de acoso en el lugar de trabajo y descubrió que sigue siendo un problema persistente y que con demasiada frecuencia no se denuncia. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, Grupo de Trabajo Selecto para el Estudio del Acoso en el Lugar de Trabajo, Informe de los Copresidentes Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic en iv-v (2016), https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm.

Por ejemplo, la Asociación Internacional de Abogados completó recientemente una encuesta mundial sobre el acoso sexual y la intimidación en la profesión jurídica que confirmó la preocupante prevalencia de esta conducta.⁵

El presente documento tiene por objeto examinar las formas en que las cuestiones relacionadas con el género pueden afectar a la integridad judicial y la idoneidad de las salvaguardias existentes para promover una conducta adecuada y adoptar medidas correctivas con respecto a la conducta inapropiada. Esta investigación comienza con la consideración de la noción de "cuestiones de integridad relacionadas con el género" y las formas en que el género desempeña un papel en la integridad de la conducta y la toma de decisiones judiciales, la administración de los tribunales y la percepción pública de la judicatura.

Definición de los problemas de integridad judicial relacionados con el género. Los problemas de integridad judicial relacionados con el género adoptan muchas formas, como la sextorsión, el acoso sexual, la discriminación sexual, el sesgo de género, la representación desigual de género, los estereotipos de género o la conducta sexual inapropiada. Aunque algunas conductas relacionadas con el género pueden considerarse más ofensivas o atroces que otras, ninguna de ellas es compatible con los principios de la ética judicial. Se espera que los jueces sean un ejemplo para el resto de la sociedad y se les exige un estándar de conducta más elevado que se define no sólo por lo que es legal o intencional, sino por lo que es ético. Una conducta legal puede carecer de integridad y socavar la confianza del público en el poder judicial. La conducta que refleja la falta de conocimiento o el sesgo inconsciente puede seguir siendo inapropiada, injusta y perjudicial.

Un enfoque global para abordar las cuestiones de integridad judicial relacionadas con el género debe reconocer que estas cuestiones:

- Tienen un impacto desproporcionado en las mujeres, pero también puede afectar a los hombres, y que la interseccionalidad del género con otras identidades sociales puede crear desigualdades para otros grupos vulnerables, como la comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Queer e Intersexuales (LGBTQI);
- Puede ocurrir en todos los niveles del poder judicial, incluyendo todas las instancias de los tribunales, la administración judicial, los consejos de la judicatura o los tribunales regionales e internacionales;

"Un estudio exhaustivo de la profesión jurídica neozelandesa muestra que casi un tercio de las abogadas han sido acosadas sexualmente durante su vida laboral y más de la mitad de los abogados han sido acosados en algún momento de su vida laboral." New Zealand Law Society, *Commitment to tackle cultural crisis within legal profession* (30 de mayo de 2018). <https://www.lawsociety.org.nz/news-and-communications/news/commitment-to-tackle-cultural-crisis-within-legal-profession>.

⁵ Kieran Pender, *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession* (International Bar Association, 2019). La IBA recibió aproximadamente 7.000 respuestas de 136 países, de las cuales el 3% eran de la judicatura y el resto de los abogados. Las respuestas revelaron que el acoso tiene una dimensión claramente de género en la profesión jurídica. En la judicatura, aproximadamente el 71% de las mujeres, frente al 25% de los hombres, declararon haber sufrido acoso. Los comportamientos concretos incluían el abuso de poder, la ridiculización o el lenguaje degradante, y la supervisión prepotente. El acoso sexual está aún más condicionado por el género. Ningún hombre de la judicatura declaró haber sido acosado, pero aproximadamente una de cada dos mujeres lo había sido.

- Puede implicar y afectar a todos los integrantes del sistema judicial, incluidos los jueces, otros funcionarios judiciales, fiscales, abogados, litigantes, testigos, secretarios judiciales, personal de los tribunales, secretarios judiciales, alguaciles y agentes de policía;
- Puede socavar la integridad del proceso de adjudicación y la capacidad del tribunal para proporcionar una igualdad sustantiva para todos;
- Puede surgir en cualquier aspecto de la vida profesional o personal del juez, incluyendo la toma de decisiones, la presidencia de un tribunal, la interacción con el personal del tribunal o con los colegas, el cumplimiento de las obligaciones administrativas, la asignación de tareas, las oportunidades profesionales o la participación en actividades sociales privadas; y
- Puede afectar a cualquier etapa de la carrera judicial, incluyendo el nombramiento, la selección, la contratación, la retención, la promoción y la jubilación.

Hay tres salvaguardias principales para promover y proteger la integridad judicial: (i) los códigos de conducta judicial y otras políticas que proporcionan orientación sobre lo que constituye una conducta inapropiada; (ii) los mecanismos de responsabilidad judicial que proporcionan procedimientos para identificar y corregir la mala conducta; y (iii) los programas educativos y de formación que sensibilizan sobre cuestiones de integridad relacionadas con el género y promueven una conducta apropiada. Dado que muchas de estas salvaguardias existentes se desarrollaron antes de que hubiera una mayor concienciación mundial sobre las cuestiones de género, no tienen suficientemente en cuenta toda la gama de cuestiones de integridad relacionadas con el género. Para colmar estas lagunas en materia de género, corresponde a los poderes judiciales estudiar la manera de reforzar estas salvaguardias y aclarar las normas de conducta judicial, exigir responsabilidades a quienes las infrinjan y educar e informar a las personas sobre sus responsabilidades éticas, sus derechos legales y los recursos disponibles.

Orientación clara y completa sobre las cuestiones de integridad relacionadas con el género. La solución de las lagunas de información y de responsabilidad con respecto a las cuestiones de integridad relacionadas con el género empieza por proporcionar una orientación clara sobre las normas éticas que deben cumplir los jueces y los comportamientos que son incompatibles con esas normas:

- ***Incorporar disposiciones específicas de género en los códigos éticos.*** La mayoría de los códigos de conducta judicial no mencionan las cuestiones de integridad relacionadas con el género, lo que contribuye a un bajo nivel de sensibilidad y conciencia sobre estos temas. Se necesitan directrices específicas que proporcionen a los jueces un marco para comprender qué tipos de conducta son aceptables y cuáles no. También es importante la claridad con respecto a los conceptos legales, las definiciones y las interpretaciones. En este sentido, son bienvenidos los esfuerzos de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas para definir y criminalizar la sextorsión.

- ***Reforzar los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial para abordar toda la gama de cuestiones de integridad relacionadas con el género y proporcionar una orientación más clara y más ejemplos.*** Las cuestiones de integridad relacionadas con el género implican, en cierta medida, cada uno de los seis valores establecidos en los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial, internacionalmente aceptados, a saber, independencia, imparcialidad, integridad, corrección, igualdad y competencia y diligencia. Estos valores son lo suficientemente amplios como para abordar las cuestiones de integridad relacionadas con el género, pero, en un caso concreto, su propia amplitud puede dificultar el discernimiento de dónde se encuentra la línea ética entre el comportamiento apropiado y el inapropiado. Los Principios de Bangalore y el Comentario a los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial podrían beneficiarse de referencias más explícitas y ejemplos de cuestiones de integridad relacionadas con el género. Los Principios de Bangalore podrían tomar la delantera en el reconocimiento de la complejidad del problema y en su tratamiento, y podrían desempeñar un papel clave en la sensibilización, proporcionando orientación a los jueces de todo el mundo e influyendo en las normas nacionales y regionales.
- ***Adoptar códigos de conducta judicial que sean coherentes con los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial.*** En los casos en que existan tales normas, se debe alentar a los poderes judiciales a que las actualicen para que proporcionen una orientación más clara y específica sobre las cuestiones de integridad relacionadas con el género.
- ***Considerar la posibilidad de adoptar y aplicar políticas y otras orientaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género.*** Los protocolos de género, los libros de texto, las políticas de acoso sexual y otras orientaciones pueden ser herramientas eficaces para sensibilizar sobre las cuestiones de género y proporcionar asesoramiento práctico sobre las buenas prácticas para abordar esas cuestiones en la sala de audiencias y en el tribunal.
- ***Anclar la integridad judicial en el marco internacional de la igualdad de género y la lucha contra la corrupción.*** Es valioso reconocer las normas de conducta judicial universalmente aceptadas y anclarlas en el marco internacional de la igualdad de género y la lucha contra la corrupción, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que promueven la igualdad de género (ODS 5) y la paz, la justicia y las instituciones sólidas (ODS 16).

Responsabilidad judicial por las faltas relacionadas con el género. El primer reto para garantizar la rendición de cuentas por conductas indebidas relacionadas con el género es la escasa denuncia de estas conductas. Las personas son reacias a denunciar las conductas indebidas relacionadas con el género por muchas razones, entre ellas la incertidumbre sobre sus derechos y los recursos disponibles, la vergüenza o el miedo a las repercusiones negativas, la falta de apoyo y la desconfianza en la capacidad del sistema para ofrecer una rendición de cuentas significativa.

Para abordar estas preocupaciones, los poderes judiciales deben establecer canales de denuncia claros, confidenciales y accesibles; proporcionar un apoyo completo a las víctimas, incluida la protección contra las represalias y la asistencia jurídica, médica y psicosocial, y difundir información sobre los derechos, las responsabilidades, los procedimientos de denuncia y los servicios de apoyo. Una vez que se recibe una denuncia, es necesario que exista un mecanismo disciplinario eficaz, justo y transparente para investigarla y tomar las medidas correctivas que puedan estar justificadas. Por último, el seguimiento y la evaluación continuos son fundamentales para comprender el alcance y la extensión de las conductas indebidas relacionadas con el género y desarrollar formas eficaces de garantizar que las víctimas sean escuchadas y protegidas, y que no se permita que las conductas indebidas continúen con impunidad.

Aunque los mecanismos disciplinarios funcionan de manera diferente en los distintos países, y lo que funciona bien en un país puede no funcionar tan bien en otro, ciertas consideraciones son ampliamente aplicables en la prevención, detección, denuncia, investigación y sanción de las faltas de conducta relacionadas con el género. Algunas buenas prácticas que los poderes judiciales podrían adoptar para mejorar el desempeño de sus mecanismos judiciales disciplinarios y de rendición de cuentas incluyen:

- ***Adoptar normas claras de conducta judicial y hacer que esa información esté fácilmente disponible a través de una variedad de canales.*** Es importante no sólo tener normas claras de conducta apropiada, sino también comunicar esa información ampliamente: a los estudiantes de derecho, a los jueces, al personal de los tribunales y al público en general. Dado que existen zonas grises en cualquier norma de conducta, es útil contar con un órgano consultivo al que los jueces u otras personas puedan recurrir para obtener una opinión consultiva sobre la ética de una conducta determinada. Mantener una base de datos accesible de opiniones consultivas sobre ética se convierte en un recurso importante para otros que puedan tener preguntas similares sobre la conducta permitida. La creación de una base de datos accesible de casos y decisiones disciplinarias proporciona una valiosa orientación sobre cómo se aplican las normas éticas generales a situaciones concretas. Compilar las preguntas y respuestas éticas más frecuentes y ponerlas a disposición en línea o en otro formato accesible puede ayudar a todos a entender lo que se espera de los jueces en diferentes situaciones.
- ***Adoptar medidas para reducir o eliminar las barreras que impiden denunciar la mala conducta en los tribunales.*** El sistema de denuncia debe ser lo más accesible posible. La accesibilidad requiere tanto que las personas conozcan claramente los mecanismos de denuncia disponibles como que tengan acceso a múltiples vías para denunciar las faltas de conducta, de modo que puedan elegir aquella con la que se sientan más cómodos. Las estrategias para mejorar la accesibilidad incluyen:
 - Difundir carteles y folletos en los tribunales y comunidades jurídicas para informar a la gente sobre el proceso de reclamación;
 - Proporcionar información en el idioma utilizado por el público objetivo;
 - Proporcionar formación sobre cómo denunciar las faltas de conducta;
 - Proporcionar vías alternativas para que las personas puedan plantear cuestiones de mala conducta de manera formal o informal y de forma anónima o en el registro;
 - Proporcionar una "línea directa" para denunciar las faltas de conducta;

- Proporcionar un sistema de presentación de quejas en línea;
 - Designar personal del tribunal con el que los denunciantes puedan hablar confidencialmente sobre cuestiones de mala conducta y buscar ayuda para resolverlas;
 - Garantizar que los denunciantes reciban servicios de apoyo adecuados y estén protegidos contra las represalias y la revictimización; y
 - Hacer un esfuerzo para estar en la comunidad y disponible para responder a las preocupaciones del público sobre el poder judicial.
-
- ***Establecer un órgano disciplinario independiente para conocer los casos de mala conducta judicial.*** Varios factores pueden mejorar la independencia real y percibida de un órgano disciplinario, entre ellos: una composición diversa, de modo que estén representados diferentes intereses; un proceso de selección objetivo e imparcial; y normas internas para los procedimientos disciplinarios, preferiblemente con un fundamento estatutario.
 - ***Establecer procedimientos disciplinarios claros.*** Las normas y los reglamentos que rigen los procedimientos disciplinarios judiciales deben ser claros y estar fácilmente disponibles para que los jueces y el público puedan saber qué esperar y tener confianza en la imparcialidad fundamental con la que se llevan a cabo.
 - ***Permitir que quienes presencien o se enteren de una mala conducta inicien las investigaciones.*** Hay muchas razones por las que alguien que experimenta una mala conducta relacionada con el género puede ser reacio a presentar una denuncia. Aunque otros puedan haber presenciado la mala conducta o se hayan dado cuenta de ella, la mala conducta puede continuar y seguir siendo un secreto a voces mientras las víctimas sean reacias a presentar una denuncia. Permitir que los que cometen una mala conducta eviten la rendición de cuentas daña la integridad del poder judicial. Para garantizar que se aborda la mala conducta conocida, se debe permitir que otras personas, además de la víctima, inicien una investigación. Los jueces deben recibir orientación y formación sobre su responsabilidad de prevenir, intervenir para detener o denunciar las conductas indebidas relacionadas con el género cometidas por otro juez o por el personal del tribunal.
 - ***Proteger la confidencialidad de la investigación, pero proporcionar transparencia con respecto a la disposición del caso.*** Para mantener la confianza del público, el trabajo y las decisiones del órgano disciplinario deben ser justos y transparentes. Al mismo tiempo, hay que proteger los intereses legítimos de la privacidad. Durante la investigación, el equilibrio entre la confidencialidad y la transparencia debe ser favorable a la concesión de protecciones al denunciante y al acusado que sean al menos comparables a las disponibles en un procedimiento civil o penal. Ese equilibrio cambia una vez que se ha resuelto el caso, y la resolución debe hacerse pública, incluso si es necesario retener cierta información confidencial. No sólo promueve la confianza del público en la judicatura al saber que las acusaciones de mala conducta han sido tratadas apropiadamente, sino que también ayuda a los jueces y al público a saber lo que se espera, aclara las áreas grises, alienta las denuncias y disuade a otros de incurrir en una mala conducta similar.

- **Garantizar que el proceso de denuncia sea rápido, exhaustivo e imparcial.** Los órganos disciplinarios deben tener la autoridad necesaria, así como los recursos técnicos y de otro tipo, para llevar a cabo una investigación completa y oportuna de la presunta mala conducta. Los procedimientos deben llevarse a cabo con rapidez y de acuerdo con las normas establecidas que garanticen la protección del debido proceso del juez.
- **Proporcionar una gama de medidas correctivas lo suficientemente amplia como para tratar de forma proporcional la gravedad de la conducta en cada caso.** Es importante contar con una gama de remedios disciplinarios significativos que sean apropiados y proporcionales a la gama de faltas relacionadas con el género. Si los únicos remedios son el despido o la destitución, la gente puede tener miedo de denunciar la mala conducta. El órgano disciplinario debe disponer de alternativas intermedias, como la suspensión o la amonestación, para tratar las formas menos graves de mala conducta relacionada con el género. También debe tener autoridad para continuar las investigaciones, de modo que los jueces no puedan evadir su responsabilidad por la mala conducta retirándose o renunciando.
- **Proporcionar los recursos adecuados para prevenir, supervisar y abordar las faltas de conducta relacionadas con el género.** Los recursos son inevitablemente una limitación, pero dedicar suficientes recursos a abordar las cuestiones de integridad relacionadas con el género indica la seriedad del compromiso de la dirección con el fomento de una cultura que promueva el respeto y el civismo y no tolere las faltas de conducta relacionadas con el género. La disponibilidad de recursos suficientes permite emprender esfuerzos de prevención más eficaces y, cuando la prevención falla, investigar y tratar la mala conducta de manera rápida y exhaustiva. Las investigaciones importantes pueden ser costosas, y los órganos disciplinarios no pueden cumplir sus responsabilidades sin una financiación adecuada.
- **Ejercer el liderazgo judicial para incorporar la sensibilidad de género en todos los aspectos del sistema judicial.** El liderazgo judicial es necesario para garantizar que las cuestiones de integridad relacionadas con el género se aborden en los tribunales. Las comisiones de igualdad de género pueden desempeñar un papel importante en el tratamiento de las cuestiones de género a nivel nacional. A nivel internacional, las cuestiones de integridad relacionadas con el género deben integrarse en el marco de seguimiento, presentación de informes y debate de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW.
- **Tener en cuenta las cuestiones de género al nombrar a los jueces y al supervisar y evaluar su desempeño.** La evaluación de la aptitud de una persona para servir como juez debe incluir si la persona ha demostrado la sensibilidad de género que se requiere de un juez. Se debe prestar atención a la representación de género en los tribunales y se deben tomar medidas proactivas para garantizar que los tribunales reflejen la sociedad en general. El seguimiento y la evaluación continuos deben examinar si hay cuestiones relacionadas con el género en la forma en que los jueces gestionan su sala de audiencias, toman decisiones o cumplen con las responsabilidades administrativas y de supervisión.

- ***Recopilar información y llevar a cabo investigaciones con base empírica para identificar los problemas relacionados con el género y desarrollar estrategias eficaces para corregir las conductas inadecuadas.*** Es difícil abordar un problema con eficacia hasta que se conozca su alcance y sus dimensiones. Los problemas de integridad relacionados con el género han existido en el poder judicial, pero han permanecido en gran medida sin abordar hasta los recientes esfuerzos por darles mayor visibilidad. La investigación sobre estas cuestiones ha sido muy limitada. Se necesitan evaluaciones periódicas y continuas para identificar los problemas relacionados con el género y desarrollar estrategias eficaces para corregir las conductas inapropiadas.
- ***Realizar un examen y una evaluación periódicos del funcionamiento del proceso de reclamación.*** Deben establecerse procedimientos para recopilar y mantener los datos necesarios para evaluar el funcionamiento del proceso de reclamación de forma periódica.

Educación y formación judicial eficaces. Dado el papel crucial de la formación judicial, los poderes judiciales podrían considerar la adopción de las siguientes buenas prácticas para reforzar su educación y formación en cuestiones de integridad relacionadas con el género:

- ***Incorporar la consideración de las cuestiones de género en todas las etapas de la formación jurídica.*** La comprensión de la justicia de género es fundamental para hacer frente a los prejuicios y estereotipos de género que aún prevalecen y dan lugar a problemas de integridad relacionados con el género. Esta comprensión comienza con la forma en que se enseña el derecho en las facultades de derecho y en los institutos de formación judicial. Continúa con la forma en que los colegios de abogados promueven una cultura de responsabilidad profesional y conducta ética dentro de la profesión jurídica, y la forma en que los poderes judiciales implementan y supervisan el cumplimiento de las normas de conducta para los jueces y el personal de los tribunales.
- ***La educación y la formación sobre cuestiones de integridad relacionadas con el género deben dirigirse a todos los integrantes del sistema judicial.*** Las cuestiones de integridad relacionadas con el género deben formar parte de la orientación para los jueces y el personal de los tribunales recién nombrados y, posteriormente, incluirse en la formación continua en el lugar de trabajo. La formación adicional debe dirigirse a quienes tienen responsabilidades de supervisión.
- ***Es importante que el público entienda lo que se espera de los jueces.*** Las campañas en los medios de comunicación, la educación cívica, los materiales informativos y otros esfuerzos de comunicación pública pueden ayudar a educar y concienciar al público sobre el papel de los jueces y los estándares éticos a los que se someten.
- ***El liderazgo judicial es clave para abordar las cuestiones de integridad relacionadas con el género.*** Los jueces superiores y los que desempeñan funciones de supervisión no sólo deben predicar con el ejemplo, sino también participar en la formación.

- ***La formación sobre cuestiones de integridad relacionadas con el género debe ser obligatoria siempre que sea posible.*** La formación sólo consigue su objetivo si la gente participa. Las personas pueden resistirse a la formación sobre cuestiones de género porque piensan que ya entienden estas cuestiones, no las consideran importantes o relevantes para su trabajo, perciben el género como una cuestión de mujeres o por cualquier otra razón. Hacer obligatoria la formación sobre cuestiones de integridad relacionadas con el género resolvería este problema y garantizaría una amplia participación.
- ***La formación en materia de género debe ser atractiva y valiosa tanto para los hombres como para las mujeres.*** No basta con que los participantes asistan a una formación si no se comprometen con ella ni aprenden de ella. Hay que procurar que los hombres obtengan el mismo valor de la formación en materia de género que las mujeres. Las buenas prácticas para involucrar a los participantes incluyen: hacer que la formación sea lo más interactiva posible; utilizar estudios de casos y ejemplos realistas; emplear una variedad de estilos y enfoques; incorporar la perspectiva de género en la formación existente; y adaptar la formación para satisfacer las necesidades de los diferentes públicos objetivo y el contexto cultural local.
- ***La formación debe ser exhaustiva y abordar toda la gama de cuestiones de integridad relacionadas con el género.*** Las cuestiones de integridad judicial relacionadas con el género adoptan muchas formas, como la sextorsión, el acoso sexual, la discriminación sexual, el sesgo de género, la representación desigual de género, los estereotipos de género o la conducta sexual inapropiada. Pueden afectar a las mujeres y a los hombres, se producen en todos los niveles de la judicatura, afectan a todos los integrantes del sistema judicial y surgen en cualquier aspecto de la vida profesional o personal del juez y en cualquier etapa de la carrera judicial. Todos estos aspectos deben reflejarse en la formación.
- ***La formación en materia de cumplimiento debe ser un componente clave de cualquier formación sobre cuestiones de integridad relacionadas con el género.*** La formación en materia de cumplimiento sirve para educar e informar a las personas sobre las normas de conducta aplicables, los derechos y responsabilidades individuales, las vías para presentar una denuncia o buscar asistencia, la protección y el apoyo disponibles para los denunciantes y los procedimientos disciplinarios y las medidas correctivas.
- ***La formación debe abordar las actitudes, los comportamientos y la cultura institucional que permiten que se produzcan conductas indebidas relacionadas con el género.*** La formación en materia de sensibilidad de género puede ayudar a las personas a reconocer y comprender los prejuicios de género, ya sean conscientes o inconscientes, y a mejorar su conciencia de las cuestiones de género. La formación en materia de civismo en el lugar de trabajo puede ayudar a fomentar una cultura institucional de respeto y civismo que no tolere las faltas de conducta relacionadas con el género.

- ***La formación para la intervención de los transeúntes debe incluirse en los esfuerzos para abordar las cuestiones de integridad relacionadas con el género.*** La formación para la intervención de testigos puede ayudar a cambiar la cultura del silencio que permite la mala conducta relacionada con el género y animar a las personas a hablar cuando experimentan u observan dicha mala conducta.
- ***Los programas de educación y formación deben ser evaluados periódicamente, utilizando una variedad de métodos de evaluación, para garantizar su continua relevancia y eficacia.*** Las evaluaciones deben realizarse teniendo en cuenta la necesidad de proteger la independencia judicial.
- ***Compartir las buenas prácticas dentro de las redes judiciales.*** La Red Mundial de Integridad Judicial debe recopilar, difundir y compartir las buenas prácticas para que los poderes judiciales puedan beneficiarse de la experiencia de otros en el tratamiento de las cuestiones de integridad judicial relacionadas con el género.

La Red Mundial de Integridad Judicial está bien situada para abordar las cuestiones de integridad judicial relacionadas con el género, promover un debate mundial sobre estas cuestiones, compartir buenas prácticas e identificar formas eficaces de avanzar. Todo el mundo debería participar en el diálogo -organizaciones no gubernamentales, el mundo académico, la profesión jurídica, las asociaciones, los investigadores, los medios de comunicación- y estas asociaciones deberían forjarse a nivel nacional, regional e internacional.



UNODC

Oficina de las Naciones Unidas
contra la Droga y el Delito



RED MUNDIAL DE
INTEGRIDAD JUDICIAL