

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN EN JUSTICIA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Edición 2023



Universidad
de Concepción



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN EN JUSTICIA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Edición 2023



Universidad
de Concepción



Proyecto FONDEF ID17120111
Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID)

Universidad de Concepción
Concepción, Chile

Protocolo de actuación para la atención en justicia
con enfoque de género y diversidad sexual
©2023 Universidad de Concepción

Registro de Propiedad Intelectual
N° 2024-A-3582 año 2024

ISBN 978-956-227-582-8 (versión papel)
ISBN 978-956-227-581-1 (versión digital)

Editorial Universidad de Concepción

Universidad de Concepción
Víctor Lamas 1290, Ciudad Universitaria,
Concepción, Chile
Casilla 160 C, correo 3, Concepción
www.udec.cl

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra
©UNIVERSIDAD DE CONCEPCION

Equipo investigador

Ximena Gauché Marchetti (Directora)

Cecilia Bustos Ibarra

Norma Cecilia Pérez Díaz

Manuel Barria Paredes

Pablo Fuentealba Carrasco

Asistentes de investigación

Cynthia Sanhueza Riffo

Daniela Santana Silva

Gabriela Sánchez Pezo

María Victoria Ulloa Becerra

Priscilla Brevis Cartes

Valentina Parodi Soto

Profesional administrativa

Cynthia Sanhueza Riffo

Tesistas

Benjamín Cifuentes Garrido

Etienne Etter Quezada

Paula Hidalgo Flores

Rocío Gavilán Muñoz

Soledad Roa Ramírez

Asesoría experta externa

Liliana Ronconi

María Vallarta Vázquez

Entidades Asociadas

Asociación Nacional de Magistradas y Magistrados del Poder Judicial de Chile (ANMM)

Asociación Nacional de Consejeras y Consejeros Técnicos Psicosociales del área jurisdiccional del Poder Judicial de Chile (ANCOT)

Asociación Nacional de Profesionales de la Administración del Poder Judicial (APRAJUD)

Asociación de Magistradas Chilenas (MA_CHI)

Diagramación

Agencia Vuela Estudio

Impresión

Trama Impresores S.A.

CONTENIDOS

SALUDO INSTITUCIONAL	11
PRESENTACIÓN	13

PRIMERA PARTE.

Introducción.

I. PRESENTACIÓN

¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DEL PROTOCOLO? Objetivo y fin	15
¿CÓMO SURGE EL PROTOCOLO? Contexto de su elaboración como producto de interés público	15
¿CÓMO FUE ELABORADO EL PROTOCOLO? Descripción de la Metodología	19
¿POR QUÉ USAR EL PROTOCOLO? Justificación	21

II. ANTECEDENTES

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	22
ACCESO A LA JUSTICIA. UN DERECHO HUMANO ESENCIAL EN UN ESTADO SOCIAL DEMOCRÁTICO	22
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SISTEMA DE JUSTICIA	24
DESIGUALDAD, ESTEREOTIPOS, ROLES Y REPRESENTACIONES DE GÉNERO	26
MARCO NORMATIVO	28
ACCESO A LA JUSTICIA Y GARANTÍAS JUDICIALES	28
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	30
LA IMPORTANCIA DE LA RELACIÓN E INTERDEPENDENCIA ENTRE EL DERECHO NACIONAL Y EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO	32

DIAGNÓSTICO INTEGRADO SOBRE GÉNERO, DIVERSIDADES SEXUALES Y EL PODER JUDICIAL DE CHILE	35
1) CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PODER JUDICIAL DE CHILE QUE INCIDEN EN LA ATENCIÓN A PERSONAS USUARIAS Y EN LAS RELACIONES AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN.....	37
2) ESTEREOTIPOS, ROLES Y REPRESENTACIONES DE GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXUALES EN EL PODER JUDICIAL Y SUS CONSECUENCIAS PRÁCTICAS.....	39
3) FORMACIÓN, ESPECIALIZACIÓN Y DIFUSIÓN	47
4) PODER JUDICIAL, SOCIEDAD Y CAMBIO INSTITUCIONAL.....	48

SEGUNDA PARTE.

Recomendaciones.

LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON RECOMENDACIONES PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.....	52
RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN PARA TRIBUNALES QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL DE CHILE.....	58
¿QUÉ SON Y CÓMO SE ESTRUCTURAN ESTAS RECOMENDACIONES?	56
ESTRUCTURA DE CADA RECOMENDACIÓN	57
ESQUEMA DE RECOMENDACIONES.....	58
1. RECOMENDACIONES PARA UNA MEJOR ATENCIÓN DE JUSTICIA A PERSONAS USUARIAS DEL TRIBUNAL	59
RECOMENDACIONES SOBRE ATENCIÓN, TRATO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN A PERSONAS USUARIAS (R1 – R7).....	61
RECOMENDACIONES SOBRE TRAMITACIÓN DE CAUSAS CON COMPONENTE DE GÉNERO O DIVERSIDAD SEXUAL (R8 – R16)	71
2. RECOMENDACIONES PARA EL MEJOR TRATO ENTRE INTEGRANTES DEL TRIBUNAL	87
RECOMENDACIONES SOBRE LAS RELACIONES DE GÉNERO AL INTERIOR DEL TRIBUNAL (R17 – R22).....	89
RECOMENDACIONES SOBRE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN AL INTERIOR DEL TRIBUNAL. (R23 – R25).....	97
RECURSOS DISPONIBLES PARA APOYAR CADA RECOMENDACIÓN	101

TERCERA PARTE.

Anexos.

PALABRAS O EXPRESIONES DE USO FRECUENTE EN EL PROTOCOLO.....	108
ABREVIATURAS USADAS EN EL PROTOCOLO	109
ESQUEMA DE LA METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA PRIMERA ETAPA DEL PROYECTO.....	110
ESQUEMAS DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES EN LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO	111
PROCESO GENERAL DE EJECUCIÓN DE LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO.....	111
TRIBUNALES PARTICIPANTES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO	112
COMPONENTES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO	113
ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO	114
GLOSARIO.....	115
ENUNCIADOS FRECUENTES SOBRE GÉNERO Y JUSTICIA.....	136
INSTRUMENTOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS.....	139
BIBLIOGRAFÍA.....	147
AGRADECIMIENTOS	154
NOTA DE CIERRE.....	156
NOTAS.....	157



SALUDO INSTITUCIONAL

La Universidad de Concepción, institución de educación superior laica y pluralista, fundada por y para la comunidad, tiene como misión contribuir al desarrollo sustentable, desde las distintas áreas del saber, a través de la formación de personas altamente comprometidas con la sociedad, así como en la generación, preservación y transferencia del conocimiento, de las artes y las culturas. Su visión es ser una universidad inclusiva y de excelencia reconocida internacionalmente, que proporcione a sus integrantes una formación ética, valórica, intelectual y socialmente transformadora; y que, gracias al desarrollo armónico, colaborativo y sinérgico de las ciencias, las tecnologías, las humanidades y las artes esté capacitada para abordar eficientemente los desafíos que plantea la sociedad.

En el marco de su misión y visión, declaradas en su Plan Estratégico 2021-2030, la Universidad está comprometida con el desafío de promover los cambios sociales que favorezcan avanzar hacia la igualdad entre todas las personas, el reconocimiento de las diferentes identidades, y la prevención, eliminación, sanción y reparación de cualquier forma de violencia y prácticas de discriminación basadas en estereotipos sexuales o de género.

Este compromiso universitario se expresa a través de la entrega de formación de excelencia en diversos niveles, promoviendo como valores la equidad, inclusión y responsabilidad social para contribuir a la generación de igualdad de oportunidades y a la eliminación de las diferentes

formas de discriminación, promoviendo la tolerancia y respeto a la diversidad e impulsando el quehacer con la intención, capacidad y obligación de responder éticamente ante la sociedad, por acciones u omisiones que impactan al bien común. También, se manifiesta este compromiso a través de investigación interdisciplinaria de excelencia y la implementación y potenciación de estrategias de vinculación con el medio externo en temas presentes en la agenda pública nacional de igualdad y no discriminación, como es el acceso a la justicia desde una perspectiva de género. Asimismo, impulsamos una cultura institucional que se distinga por la valoración de la diversidad, la eliminación de todo tipo de discriminación y la co-construcción de un espacio igualitario y libre de violencia de género. La Universidad de Concepción es el primer plantel universitario de América Latina y el Caribe en suscribir el convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), iniciando en 2022 el proceso de certificación en el Sello de Igualdad de Género del PNUD para Universidades, buscando avanzar hacia el cierre de las brechas de género y el cumplimiento de estándares en el ámbito de género.

Con este marco, ponemos a disposición de la comunidad nacional y, especialmente, del Poder Judicial de Chile, el Protocolo de Actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual, iniciativa desarrollada como resultado de los Proyectos de Investigación Aplicada Fondef ID17I10111 e ID17I20111, adjudi-

cados por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) y ejecutados en los períodos 2018-2020 y 2021-2023, respectivamente.

Agradecemos a la Excelentísima Corte de Suprema de Chile que patrocinó el primero de estos Proyectos y a la Asociación Nacional de Magistradas y Magistrados, la Asociación de Magistradas chilenas, la Asociación Nacional de Profesionales de la Administración del Poder Judicial y la Asociación Nacional de Consejeras y Consejeros Técnicos del Poder Judicial de Chile que participaron en el segundo proyecto, permitiendo la revisión y validación del Protocolo en condiciones cercanas a su aplicación definitiva, teniendo en consideración los cambios del contexto nacional en el período 2021-2023.

Este instrumento, realizado por un equipo interdisciplinario de la Universidad de Concepción siguiendo una rigurosa metodología de investigación participativa, se encuentra contextualizado a la realidad chilena y ha sido debidamente validado en un entorno real, por lo que creemos que, sin duda, constituye una contribución académica hacia el sistema de justicia nacional y los desafíos que enfrenta, a fin de garantizar a todas las personas el acceso a la justicia en sus distintas dimensiones.

Dr. Carlos Saavedra Rubilar

Rector

Universidad de Concepción

Concepción, agosto de 2023

PRESENTACIÓN

Fiel a su origen ciudadano y su vocación pública, la Universidad de Concepción está comprometida con transversalizar en la formación de todos los niveles el conocimiento necesario para contribuir al desarrollo de relaciones de género respetuosas entre todas las personas. También, la Universidad expresa este compromiso mediante la investigación interdisciplinaria de excelencia y la implementación de estrategias de colaboración que articulen las capacidades institucionales para anticipar y responder a las necesidades del medio externo en temas de igualdad y no discriminación.

Consecuente con lo anterior, se ha elaborado el Protocolo de Actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual (el Protocolo), iniciativa que corresponde al resultado de producción de los Proyectos de Investigación Aplicada FONDEF ID17110111 (2018-2020) e ID17120111 (2021-2023), adjudicados a la Universidad por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

La versión original del Protocolo se elaboró durante el período 2018 -2020 a través de una metodología participativa y contó con el patrocinio de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia. Tal versión del Protocolo fue presentada en septiembre de 2020, luego de una validación de manera remota, en atención a las condiciones sanitarias del país.

Durante el período 2021-2023 y con el fin de convertir al Protocolo en un resultado de investigación aplicable en condiciones más cercanas a su implementación definitiva, se actualizó con la colaboración de la Asociación Nacional de

Magistradas y Magistrados de Chile (ANMM) como entidad mandante y la Asociación de Magistradas Chilenas (MA_CHI), la Asociación Nacional de Profesionales de la Administración del Poder Judicial (APRAJUD) y la Asociación Nacional de Consejeras y Consejeros Técnicos del Poder Judicial de Chile (ANCOT) como entidades asociadas.

En conjunto, el Protocolo fue revisado y actualizado en términos de vigencia y relevancia en torno a nuevos ejes temáticos considerados fundamentales atendiendo el contexto social y judicial. Tales ejes fueron las posibilidades de trabajo a distancia, la conciliación de vida privada y familiar con esta modalidad de trabajo, las relaciones de cuidado, brechas de género y acceso a la justicia desde una mirada interseccional en situaciones de emergencia, las desigualdades estructurales en Chile, los procesos de posible cambio constitucional y la realidad de las organizaciones gremiales.

Esta actualización permitió implementar las recomendaciones de actuación para tribunales que integran en Poder Judicial de Chile en una muestra de 14 tribunales y 3 Cortes de Apelaciones desde agosto de 2021 a mayo 2022. Esta experiencia de validación en un entorno real evidenció que el Protocolo es un producto de interés público de alto nivel tecnológico fruto de una investigación aplicada interdisciplinaria de excelencia.

Los resultados de la implementación se han incorporado en esta versión de agosto 2023 presentándose, así como un instrumento actualizado de forma participativa y contextualizado a las organizaciones del Poder Judicial chileno.

En cuanto a su contenido, el Protocolo contempla

una Primera Parte a modo de Introducción, una Segunda Parte con las Recomendaciones como dispositivo central; y una Tercera Parte de Anexos. En la Primera Parte se encuentra el marco teórico y normativo, considerando los principales desarrollos sobre acceso justicia, género, igualdad y no discriminación al año 2023. El Diagnóstico Integrado sobre Género, Diversidades sexuales y el Poder Judicial de Chile, elaborado durante el período 2018-2020 se mantiene pues corresponde a los principales hallazgos de la investigación y diagnóstico desarrollado en la Primera Etapa del Proyecto.

La Segunda Parte es el dispositivo principal y contiene en esta versión un total de 25 recomendaciones de actuación para tribunales que integran el Poder Judicial de Chile. Este grupo de recomendaciones son fruto de la actualización participativa con asociaciones del Poder Judicial durante la etapa de implementación desarrollada en el período 2021-2022.

Cada recomendación comparte la misma estructura: la acción recomendada más una breve explicación de contenido, justificación y vinculación y, ejemplos. Además, al final de la Segunda Parte se adjunta un apartado de recursos que se sugieren como apoyo para el cumplimiento de las recomendaciones.

En la Tercera Parte se encuentran los Anexos, los cuales constituyen insumos para la implementación de las recomendaciones.

El Protocolo se complementa con un Manual de Implementación el cual busca entregar orientaciones sobre la aplicación de la perspectiva de

género, tanto en la relación con las personas usuarias de los tribunales, así como en las relaciones de quienes integran cada organismo, en sus distintas ubicaciones y funciones laborales.

El trabajo de investigación aplicada de ambos proyectos estuvo a cargo de un equipo interdisciplinario de la Universidad de Concepción siguiendo una rigurosa metodología de investigación participativa, contextualizada a la realidad chilena y su dinamismo, la cual se ha revisado periódicamente para su adaptación a los diversos contextos temporales de la temática.

Estamos ciertos de la importancia de la contribución académica al sistema de justicia nacional y los desafíos que enfrenta, y el rol determinante que juega el trabajo colaborativo con quienes forman parte de tal sistema. Siempre con el fin común último de favorecer para todas las personas el acceso a la justicia en sus distintas dimensiones sin discriminación, el equipo interdisciplinario "Justicia y Género" de la Universidad de Concepción pone el "Protocolo de Actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual" a disposición del Poder Judicial, sus integrantes, asociaciones vinculadas y quienes intervienen de diversas formas en el sistema de justicia nacional, así como de la academia, la sociedad civil y las personas usuarias de este sistema.

Dra. Ximena Gauché Marchetti

Directora

Concepción, agosto de 2023

PRIMERA PARTE

Introducción.



Universidad
de Concepción

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA
ATENCIÓN EN JUSTICIA CON ENFOQUE
DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

I. PRESENTACIÓN.

¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DEL PROTOCOLO?

Objetivo y fin.

El Protocolo de Actuación para la atención en justicia con **enfoque de género y diversidad sexual** es un instrumento que tiene como propósito principal entregar Recomendaciones que favorezcan la incorporación de la **perspectiva de género** en las actuaciones del Poder Judicial chileno (PJUD), a fin de favorecer el respeto y cumplimiento del **acceso a la justicia** para todas las personas, con énfasis en la atención a personas usuarias y el trato entre personas integrantes de la institución.

El Protocolo ha sido elaborado de forma contextualizada a las necesidades y características del Poder Judicial chileno, de acuerdo a una investiga-

ción desarrollada por un equipo académico interdisciplinario de la Universidad de Concepción.

Es un instrumento que procura el uso de un lenguaje accesible pero riguroso y busca dialogar con otros documentos elaborados por el Poder Judicial chileno, en el marco de la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación adoptada en febrero de 2018.

El Protocolo ha sido diseñado para ser utilizado por todas las personas integrantes del Poder Judicial y aspira a que sea conocido también por personas usuarias del **sistema de justicia** chileno.

¿CÓMO SURGE EL PROTOCOLO?

Contexto de su elaboración como producto de interés público.

Este Protocolo es el resultado de producción de un Proyecto de Investigación Aplicada FONDEF (Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico) financiado por la actual Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

Este proyecto fue adjudicado en su Primera Etapa a la Universidad de Concepción para el período 2018-2020 (ID17110111), teniendo como entidad interesada y patrocinadora a la Excelentísima Corte Suprema de Justicia de Chile.

Para el período 2021-2023 la Universidad de Concepción se adjudicó la Segunda Etapa de este Proyecto (ID17120111) en la que, de acuerdo a las bases de los concursos FONDEF, se

persiguió actualizar el Protocolo, en cuanto resultado de producción.

La idea de elaborar un Protocolo para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad, a través de un proyecto de investigación nace como una iniciativa académica interdisciplinaria, a partir de la identificación del problema de la inequidad en el **acceso a la justicia** de grupos históricamente excluidos en el ejercicio de sus **derechos fundamentales**. Además, considera la oportunidad que brinda el compromiso formal del Poder Judicial con la incorporación de la **perspectiva de género** a través de la realización de un estudio diagnóstico interno, la creación de una Secretaría Técnica de Igualdad

de Género y No Discriminación (STCS), la adopción de una política institucional en la materia y la serie de acciones desarrolladas por tal STCS desde 2017 en adelante, entre otras iniciativas.

A partir de ello, el Proyecto de investigación en su Primera Etapa se desarrolló en dos fases. En la primera se generó un diagnóstico integrado que identifica y visibiliza **estereotipos, representaciones de género** y prácticas de **discriminación** en el Poder Judicial chileno, tanto en lo referido al **acceso a la justicia** de las personas usuarias como en las relaciones entre integrantes de dicho poder. En la segunda fase, se elaboró este Protocolo de forma participativa, incorporando de diferentes maneras a quienes intervienen en el **sistema de justicia**. Además, el Protocolo se contextualizó a la realidad nacional, a las necesidades institucionales, a la percepción de personas integrantes de este poder y de personas usuarias, y se sustentó en conocimiento científico, nacional e internacional.

El Protocolo resultado de la Primera Etapa del FONDEF fue presentado a la comunidad nacional y entregado a la Excelentísima Corte Suprema en septiembre de 2020. Conscientes del dinamismo del problema de investigación en atención a nuevas circunstancias nacionales vividas desde octubre de 2019 y la situación de emergencia sanitaria por COVID 19, se postuló a la continuidad del Proyecto para una Segunda Etapa, la cual fue adjudicada a la Universidad de Concepción en enero de 2021.

En esta nueva investigación aplicada se mejoró el resultado logrado en la Primera Etapa, esto es, el Protocolo en su versión a septiembre de 2020, el que fue evaluado en condiciones cercanas a su aplicación definitiva para obtener esta versión a agosto de 2023, luego de la experiencia de aplicación de las recomendaciones 1 a 31 por las personas integrantes que conformaron la muestra y los cambios del contexto nacional en el período 2021-2023.

La experiencia de aplicación consistió en un proceso que apuntó a fortalecer las capacidades de las personas integrantes de los tribunales de justicia del país. Para ello, se consideró las funciones específicas que les corresponde cumplir con el propósito final de permitir la apropiación de las recomendaciones y así, favorecer la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones del Poder Judicial chileno, y el respeto y cumplimiento del acceso a la justicia para todas las personas, con énfasis en la atención a personas usuarias y el trato entre personas integrantes de la institución.

En la iniciativa participaron 14 tribunales y 3 Corte de Apelaciones del país, con heterogeneidad por materias y jurisdicciones, y logró agrupar a más de 300 personas que aceptaron voluntariamente participar.

La implementación implicó el desarrollo y ajuste de 7 Componentes (Coordinación, Diagnóstico, Difusión, Formación, Evaluación, Monitoreo y Gestión del Cambio) con el acompañamiento y participación efectivo de las 4 Entidades Asociadas a la Segunda Etapa del Proyecto: ANMM, APRAJUD, ANCOT y MA_CHI, elemento participativo clave, que permitió otorgar factibilidad al proceso desarrollado.

La información levantada a través de la aplicación de cuestionarios, registro en bitácora, discusiones grupales, entre otras técnicas de levantamiento de información, sirvieron de insumo para actualizar las 25 recomendaciones de esta nueva versión del Protocolo.

Esta actualización contó además con la revisión y retroalimentación de dos expertas internacionales de destacada trayectoria y de las asociaciones del Poder Judicial vinculadas a esta Segunda Etapa.

Esta nueva versión del Protocolo se acompaña con un Manual de Implementación el cual busca facilitar la aplicación de las recomendaciones con el fin último de favorecer la incorporación de la perspectiva de género y diversidad sexual en las actuaciones del Poder Judicial chileno.

¿CÓMO FUE ELABORADO EL PROTOCOLO?

Descripción de la Metodología

En la Primera Etapa del Proyecto, se desarrolló un diagnóstico integrado empleando una metodología de investigación mixta que incluyó técnicas cuantitativas y cualitativas de análisis. Esto permitió contar con un diagnóstico sobre el acceso a la justicia en Chile en relación con el género y las **diversidades sexuales**, especialmente en lo que respecta a la atención a personas usuarias y el trato entre personas integrantes del Poder Judicial.

Se realizó un análisis de la base de datos del Estudio Diagnóstico del Poder Judicial de 2016, que incluyó 3902 encuestas válidas. Además, se llevaron a cabo 27 entrevistas a informantes clave y 10 grupos focales con un total de 55 participantes de diversas zonas del país (norte, centro y sur), que abarcaban una variedad de perfiles, tanto de personas que forman parte del Poder Judicial como de usuarias externas. También se examinaron 74 sentencias judiciales en las áreas del derecho civil, penal, laboral y familiar, seleccionadas a partir de una muestra intencionada de acuerdo a los objetivos del Proyecto.

En esta etapa, también se elaboró un marco teórico y conceptual, así como un marco normativo sobre elementos de género, **acceso a la justicia e igualdad** y no **discriminación**, y **estándares internacionales de derechos humanos** y género que Chile se ha comprometido a respetar y promover, en línea con el marco normativo de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. Además, se realizó un análisis comparado de protocolos e instrumentos similares (consultando un total de 66 documentos) y se entrevistó a personas expertas de diferentes países para obtener una perspectiva internacional.

Todos estos recursos sirvieron como insumo para elaborar el Protocolo en la Primera Etapa del Proyecto, a partir de una metodología participativa, contextualizada y validada. El proceso fue dirigido por el equipo interdisciplinario de investigación de la Universidad de Concepción, en colaboración con la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema y expertas nacionales e internacionales. Se generaron diversas versiones del Protocolo: las primeras tres fueron desarrolladas internamente y posteriormente revisadas por la Secretaría de Género de la Corte Suprema y expertas nacionales e internacionales especializadas en la construcción de protocolos y temáticas de género. Las siguientes tres versiones se elaboraron a través de "Talleres Participativos" (7 talleres), que contaron con la participación de integrantes del Poder Judicial de diferentes perfiles y materias (civil, penal, laboral, familia), así como de personas usuarias externas, como abogados y abogadas de instituciones públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales a nivel nacional o regional que brindan asesoría legal, profesionales de clínicas jurídicas universitarias, representantes de organizaciones de la sociedad civil, la Defensoría Penal Pública y el Ministerio Público. En estos talleres, quienes participaron ofrecieron retroalimentación que contribuyó a mejorar las nuevas versiones del Protocolo, tanto en términos de formato como de contenido. Este enfoque participativo resultó fundamental en la elaboración del Protocolo.

Para validar el Protocolo, distintos formatos de presentación (versión impresa, plataforma

digital y documento versión PDF) se pusieron a disposición de las personas integrantes del PJUD y personas usuarias externas, solicitándose que luego de revisar el Protocolo y usar la plataforma, completaran una encuesta online con preguntas cerradas en la que debían reconocer el grado de presencia de los atributos de comunicabilidad, adhesión, aplicabilidad y contextualización. Además, la encuesta contó con preguntas abiertas para recoger observaciones cualitativas sobre el documento. Estadísticamente, los atributos del Protocolo fueron ampliamente validados y, la información cualitativa obtenida de las preguntas abiertas se constituyó en un nuevo insumo para retroalimentar la Versión final del Protocolo como resultado de producción del Proyecto FONDEF en su Primera Etapa.

En la Segunda Etapa del Proyecto se implementaron las recomendaciones 1 a 31 en 17 Tribunales de diferentes materias (Familia, Laboral, Civil y Penal Garantía y TOP), zonas geográficas (norte, centro y sur) y con diferente sensibilidad al género (baja, media y alta). La implementación consistió en una experiencia piloto para usar las recomendaciones del Protocolo por personas integrantes del PJUD durante 8 meses. La implementación se desarrolló en 7 componentes: Coordinación, Diagnóstico, Formación, Difusión, Gestión del Cambio, Monitoreo y Evaluación. Estos componentes buscaron fortalecer las capacidades de quienes integran el PJUD de acuerdo las funciones específicas que les corresponde cumplir, y se aplicaron con el acompañamiento de las entidades asociadas a la Segunda Etapa del Proyecto (ANMM, APRAJUD, ANCOT y MA_CHI).

La evaluación de la implementación se llevó a cabo a través de dos enfoques metodológicos: monitoreo y evaluación. El monitoreo se centró en un enfoque cualitativo dirigido a recoger la retroalimentación de las personas participantes del proceso de implementación de las recomendaciones 1 a 31. Por otro lado, la evaluación se basó en un diseño pre-experimental con un enfoque cuantitativo, que incluyó mediciones en tres momentos diferentes: antes de la implementación, durante el proceso de implementación y una vez que esta concluyó. Estas mediciones tenían como objetivo evaluar el impacto en las actitudes hacia el género y la diversidad sexual, así como en los conocimientos relacionados con temas de género, normativa (nacional e internacional) y sobre el Protocolo. Se identificó un impacto estadísticamente positivo en todas estas dimensiones.

Finalmente, se logró la versión final del Protocolo, como resultado de la Segunda Etapa del Proyecto. En esta versión de agosto de 2023, se actualizaron las recomendaciones 1 a 31 basándose en los aportes obtenidos de la experiencia de aplicación a través del monitoreo y evaluación del proceso de implementación, la retroalimentación de las entidades asociadas y personas evaluadoras externas, logrando como resultado un total de 25 recomendaciones que integran esta versión, la cual, al igual que la versión final de la Primera Etapa, se caracteriza por poseer los atributos de comunicabilidad, adhesión, aplicabilidad y contextualización.

¿POR QUÉ USAR EL PROTOCOLO? Justificación.

El Protocolo se enmarca en la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación que aprobó el pleno de la Excelentísima Corte Suprema en febrero de 2018. Tal Política fue elaborada durante el año 2017, a partir del Estudio Diagnóstico de la perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial chileno efectuado entre fines del 2015 e inicios de 2016.

La Política, en cuanto instrumento de planificación, se estructura en base a cuatro objetivos estratégicos. Cada uno de ellos cuenta con dimensiones determinadas, las que están constituidas, a su vez, por líneas de acción específicas. Tales ejes estratégicos buscan incorporar la **perspectiva de género** en todo el quehacer del Poder Judicial, sea en el ámbito interno, en la atención de personas usuarias, así como también en el ejercicio de la labor de juzgar. Ello para garantizar el efectivo **acceso a la justicia** para todas las personas sin **discriminación**.

El Protocolo está alineado con los **ejes estratégicos sustantivos** de la Política: no **discriminación**, **enfoque de género** en el **acceso a la justicia**, no **violencia de género**, así como con el eje transversal y funcional a ellos que es la capacitación.

La Política establece ciertas dimensiones en cada uno de sus ejes y líneas orientadoras de acción, entre las cuales se contempla la elaboración de protocolos. Así, por ejemplo, en cuanto al “Enfoque de género en el acceso a la justicia”, la creación y difusión de protocolos es planteada como una línea de acción para la dimensión de “perspectiva

de género en la atención y comunicación con los usuarios y usuarias” y de “perspectiva de género en el ejercicio de la administración de justicia”.

Por ello, a través del uso del Protocolo por todas las personas que integran el Poder Judicial de Chile, cualquiera sea su estamento y la función que desempeñan, se pueden favorecer cambios progresivos necesarios para mejorar el cumplimiento del derecho de **acceso a la justicia** para todas las personas, sean usuarias del **sistema de justicia chileno** o personas funcionarias.

En razón del contexto de investigación científica en que se inserta el Protocolo, el proceso participativo de su metodología de elaboración, su actualización participativa y su validación en entorno real, y la circunstancia de estar alineado con las acciones previstas en la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno, su utilización es también altamente recomendable por instituciones u organismos colaboradores o vinculados al Poder Judicial.

Este instrumento entrega una mirada integrada de la realidad de género y las **diversidades sexuales** en el Poder Judicial y, a partir de ella, proporciona Recomendaciones específicas de actuación en dos niveles para tribunales que integran el Poder Judicial de Chile. Aquellas destinadas a mejorar la atención en justicia que se brinda a las personas usuarias, y aquellas dirigidas a promover un mejor trato y relaciones entre integrantes del Poder Judicial.

II. ANTECEDENTES.

En esta parte se presentan de manera general los principales aspectos teórico-conceptuales y normativos que sustentan la investigación sobre **acceso a la justicia, igualdad** y género, y en cuyo marco se ha elaborado el presente Protocolo. Además, este apartado incorpora como antecedente las dimensiones centrales que conforman el diagnóstico integrado sobre género, **diversidades sexuales** y el Poder Judicial de Chile, obtenido como resultado de la investigación

que antecedió a la elaboración del Protocolo. Este marco teórico-conceptual, el marco normativo internacional y nacional, el diagnóstico integrado, así como también la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del PJUD y el Cuaderno Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias, forman parte de los antecedentes a partir de los que se han elaborado las Recomendaciones de este Protocolo.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.

ACCESO A LA JUSTICIA. UN DERECHO HUMANO ESENCIAL EN UN ESTADO SOCIAL DEMOCRÁTICO.

El **acceso a la justicia**, en un amplio sentido, es un **derecho humano**, por medio del cual se favorece el cumplimiento de la **igualdad** entre todas las personas. Es un derecho que, a su vez, es un instrumento para el ejercicio de otros **derechos humanos**.

Por lo anterior, su reconocimiento debe ser visto como elemento esencial de un **Estado social democrático**. Garantizar su ejercicio legitima tal carácter democrático.

Así entendido, el derecho de **acceso a la justicia** abarca diversas dimensiones que le dan su contenido, tanto de proceso como de resultados, y respecto de todas las cuales la atención en justicia resulta relevante para su cumplimiento.

► Dimensiones de proceso del acceso a la justicia.

Involucra la posibilidad de contar y disponer de recursos y medios accesibles, disponibles, adecuados y eficaces para el reclamo de derechos; la existencia y respeto de los elementos del **debido proceso** legal para un proceso rápido, ágil y eficaz; y la rendición de cuentas de los **sistemas de justicia**.

► Dimensiones de resultados del acceso a la justicia.

Involucra la posibilidad para cada persona de obtener un pronunciamiento judicial justo, respetuoso de los **derechos fundamentales**. Se refiere a lo que se suele conocer como la **tutela judicial efectiva** de los derechos.

La existencia de contextos de **desigualdad** y **discriminación estructural** impiden a muchas personas ejercer su derecho de **acceso a la justicia** en condiciones de **igualdad** en las distintas dimensiones de este derecho, por ejemplo, en lo que se refiere a la atención como usuarias del **sistema de justicia** chileno. De esta forma, no puede pensarse en el **acceso a la justicia** sin considerar los factores que se levantan como obstáculos para la **igualdad** en este derecho.

► Tales obstáculos son de diverso orden:

- Físicos, en un amplio sentido, como distancias geográficas o condiciones demográficas.
- Económicos, como la falta de presupuestos idóneos para abordar la **desigualdad estructural** con estrategias apropiadas.
- Sociales, como la existencia de inequidades económicas que generan brechas en diversos ámbitos de la vida social.
- Políticos, como es el diseño de los sistemas institucionales de justicia.
- Normativos, como es el formalismo excesivo del **sistema de justicia**, particularmente en algunas materias, o la construcción de determinados tipos penales o figuras civiles, o vacíos legales que llevan a interpretaciones judiciales diversas o contradictorias sobre un mismo hecho, en ocasiones con la carencia del debido control de convencionalidad.
- Culturales, como la construcción de ciertas identidades atribuidas a personas o grupos.

Estos obstáculos, que han sido relevados como barreras al **acceso a la justicia** por **estándares internacionales de derechos humanos**, afectan con especial énfasis a determinadas personas y colectivos. Entre esos grupos, mujeres y personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex (**LGBTI**) son un ejemplo y reflejan las asimetrías y desequilibrios que han perdurado históricamente a partir de tales barreras.

Específicamente, la existencia de **estereotipos, roles** y **representaciones de género**, así como de prácticas arraigadas de **discriminación**, constituyen persistentes factores que afectan el ejercicio del **acceso a la justicia** por mujeres y personas **LGBTI**.

A su vez, estos factores inciden en las relaciones al interior del Poder Judicial, proyectando sus consecuencias, no sólo en la atención a personas usuarias sino también en las relaciones que se dan al interior de la institución.

El cruce de las particulares circunstancias de identidad y autopercepción de las personas con otros factores de categorización social, como la vulnerabilidad social o pobreza, la pertenencia a algún pueblo indígena o la discapacidad, agravan la situación y obligan a mirar de forma diferenciada cada situación o caso. Por ello es que se torna relevante el enfoque de la **interseccionalidad** aplicado a la justicia.

Las formas **interseccionales** de **discriminación** tienen efectos especialmente negativos en la atención a personas usuarias y en las dinámicas internas de funcionamiento de la institución. La interseccionalidad puede ser entendida como un mecanismo útil para garantizar los derechos humanos y el acceso a la justicia, pues emerge frente a la necesidad de analizar de manera integral y multidimensional, la realidad que viven no solo las mujeres en el ejercicio de sus derechos, sino también distintos grupos y colectivos históricamente discriminados. Como enfoque centrado en quien es la persona afectada y sus circunstancias, la interseccionalidad ayuda a identificar, visibilizar y comprender como se cruzan en las personas diversas categorías o motivos sospechosos que debe ser tenidos en vista para hacer un análisis más riguroso de cada situación.

Así, para grupos específicos de mujeres la sola denuncia de una vulneración puede producir **victimización secundaria**, por la exposición a ser cuestionada, estigmatizada o, incluso, ser expuesta como la responsable por pertenecer a determinados grupos, pudiendo incluso derivar en una falta de celeridad en la investigación o en el juzgamiento. Del mismo modo, para las mujeres funcionarias puede ser más

difícil la promoción en su carrera profesional.

La constatación de este contexto hace indispensable explorar elementos conceptuales que aportan las teorías de género y dar una mirada diferente a la atención en justicia.

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SISTEMA DE JUSTICIA.

La **perspectiva o enfoque de género** es un paradigma o marco de análisis para identificar, determinar y explicar por qué en el caso de las mujeres y personas **LGBTI** existe una mayor **desigualdad social** en relación a hombres y quienes no desafían el **binario sexual**. Como enfoque de análisis, permite reconocer **estereotipos** y representaciones sociales de género fuertemente arraigados en las **estructuras sociales** que favorecen esa **desigualdad**, abriendo así un esquema posible para abordar soluciones, sea normativas, de políticas públicas o de prácticas, por organismos públicos y privados, incluyendo a quienes legislan y tribunales de justicia, por ejemplo.

Pudiendo ser vista como un método, involucra, además, no sólo una mirada desde la realidad de las mujeres sino también desde las vivencias y modos de comprender la realidad de **personas LGBTI**, constituyéndose en una estrategia de actuación que permite visibilizar y luego interpretar la realidad de personas diferentes en sus diversos contextos y expresiones identitarias.

La **perspectiva de género** "ha buscado contribuir para generar una nueva forma de creación del conocimiento; una en la que se abandone la necesidad de pensarlo todo en términos del sujeto aparentemente neutral, pero pensado desde el imaginario del hombre blanco, heterosexual, propietario, cristiano y educado; y, en cambio, se opte por una visión que abarque todas las realidades, particularmente aquellas que habían quedado fuera hasta entonces"¹.

1. Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020: 79-82).



En el caso de las mujeres, la **perspectiva o enfoque de género** permite ver y entender la situación de desventaja en que han vivido y continúan viviendo, y que es aceptada como natural. Utilizada como unos lentes de aumento, permite poner el foco en las situaciones de **discriminación, desigualdad y violencia** que viven principalmente las mujeres. Ayuda a interrogar y a analizar la realidad y, sobre todo, a impulsar transformaciones sociales, pues entender la **perspectiva de género**, reta y obliga a tomar posturas reflexivas frente a esas realidades que colocan en desventaja a las mujeres².

Como método para el derecho, la perspectiva de género puede ser vista como “un parteaguas para que el grupo de las mujeres y las minorías sexuales empiecen a figurar en un plano de igualdad frente al grupo de los hombres, para que las instituciones jurídicas —desde las más tradicionales hasta las más novedosas— atiendan a las variadas implicaciones del género, así como para que las normas sean interpretadas y aplicadas sin pasar por alto los distintos contextos a los que se enfrentan las personas, debido a esa categoría y sus múltiples efectos”.

De esta manera, y en relación específicamente al ámbito de la justicia y teniendo presente las dificultades para mujeres y personas **LGBTI**, la **perspectiva de género** cobra un valor relevante, por ejemplo, para la creación del derecho, para la interpretación, argumentación y adopción de decisiones judiciales y para el posterior análisis de jurisprudencia. Asimismo, tiene relevancia para la atención que las personas reciban por el **sistema de justicia** o por otros intervinientes en dicho sistema, como el Ministerio Público, Defensoría Penal Pública o las Fuerzas de Orden y Seguridad.

Incorporar la perspectiva de género puede favorecer la remoción de los obstáculos al acceso a la justicia que afectan de forma diferenciada a ciertas personas y colectivos, disminuyendo las asimetrías y desequilibrios que se perpetúan a partir de las barreras en el acceso a la justicia en todas sus dimensiones.

“Las principales barreras que dicen relación con el marco jurídico que regula las sociedades en las que viven las mujeres tienen que ver con la presencia de leyes abiertamente discriminatorias y aplicación de leyes con falta de perspectiva de género y derechos humanos”.

Un enfoque de este tipo, además, dialoga con la **independencia e imparcialidad judicial**, requisitos y a la vez principios de la **función jurisdiccional** que no sólo se levantan como derecho a favor de toda persona que es sometida a un proceso judicial, sino que también deben ser vistos como una garantía para quienes van a juzgar, es decir, para que tengan las condiciones tanto institucionales como personales para cumplir su mandato.

² Poder Judicial de la República de Chile (2019:62).

DESIGUALDAD, ESTEREOTIPOS, ROLES Y REPRESENTACIONES DE GÉNERO.

En Chile, la **desigualdad** se expresa de diversas maneras. Así fue puesto en evidencia por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el Informe “Desiguales” de 2017 y que da cuenta que la **desigualdad** es parte de la fisonomía histórica del país y un rasgo estructural del orden social, desde los inicios del país hasta estos días³.

Los buenos indicadores socioeconómicos del país esconderían una realidad menos auspiciosa: en Chile los frutos y las oportunidades del progreso no alcanzan a todas las personas por igual. La **desigualdad** socioeconómica en el país no se limita a aspectos como el ingreso, el acceso al capital o el empleo, sino que abarca además los campos de la educación, el poder político y el respeto y dignidad con que son tratadas las personas. Esto afecta en mayor grado a las mujeres, la población rural y de las regiones retrasadas, los pueblos indígenas, y a personas de diversas minorías⁴.

Específicamente en temas de género, si bien han cambiado las percepciones y representaciones de manera favorable durante la década pasada⁵, ello no impidió que el país ocupara, en el año 2021, el lugar 47 a nivel mundial en el índice que mide la desigualdad de género⁶. Este índice se estructura a través de tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y actividad económica. Así medido, este índice afecta el buen lugar número 42 que Chile exhibe a nivel mundial en el desarrollo humano que se establece a partir de un conjunto de indicadores, como la tasa de alfabetización, años de escolaridad, esperanza de vida al nacer e ingreso per cápita.



En relación al **sistema de justicia** chileno, el Estudio Diagnóstico efectuado por el Poder Judicial dejó establecido que, si bien en la institución se reconoce la **igualdad formal** y por ende no existen **discriminaciones** o exclusiones explícitas de hombres ni de mujeres por alguna condición vinculada a su género, algunos aspectos podrían incidir en **discriminaciones materiales**. Por ejemplo, la **masculinización** o **feminización** de la descripción de ciertos cargos al interior de la institución, o la ausencia de mención o reconocimiento como sujetos de protección a personas de **diversidades sexuales**, como sí se hace con las mujeres y otros grupos sometidos a condiciones de vulnerabilidad⁷.

3 PNUD (2017:17).

4 PNUD (2017).

5 PNUD (2019).

6 <https://www.undp.org/es/chile/press-releases/nuevo-informe-mundial-de-desarrollo-humano-evidencia-desigualdad-de-g%C3%A9nero-en-chile-y-eval%C3%BAa-impacto-de-los-pa%C3%ADses-sobre-el> (Acceso 26 de agosto de 2023).

7 Poder Judicial de la República de Chile (2018:25).

Es necesario reconocer la **desigualdad** para problematizarla en sus causas y abordarla como una característica que no es natural a la sociedad humana y que permea a todo el **sistema de justicia** chileno. Esta se construye por la acción concertada de diversos factores culturales que actúan sobre la existencia de las diferencias sociales, es decir, que intervienen frente a la circunstancia de que las personas poseen distintas características y diferentes **roles** sociales, tales como el sexo, el color de la piel, la estatura, por ejemplo; o tienen asignadas tareas u ocupaciones que quedan configurados por **estereotipos** sobre cómo son vistas las personas y lo que se espera de ellas.

Todas las personas ven la realidad de formas distintas construyendo una realidad que hacen propia y desde la cual se da significado al mundo. En ese proceso los estereotipos moldean ese significado y conducen a categorizar a las personas que se perciben como diferentes. Los **estereotipos** son atributos que indiscriminadamente se asocian a un grupo de forma generalizada, a veces con carácter neutro y, otras, con una valoración negativa de forma expresa o encubierta.

En materia de género y **diversidades sexuales** estos atributos asumidos moldean la forma de ver la realidad y favorecen los **roles**, esto es, los comportamientos socialmente esperados para quien ocupa un determinado puesto o posición social. Por ejemplo, se espera que el hombre sea el proveedor económico en el hogar y que la mujer cumpla labores domésticas y de crianza. En el ámbito de las labores funcionarias a su vez, puede resultar esperable que las mujeres asuman ciertas tareas domésticas de funcionamiento interno que no aparecen exigibles a hombres.

En ciertas oportunidades no es fácil establecer una distinción clara entre **estereotipo** y **rol**, ya que los conceptos tienden a coincidir o encontrarse estrechamente relacionados. De esta forma, las **expectativas de rol** pueden construirse desde los **estereotipos**. Por ejemplo, la creencia estereotipada de que las mujeres son más emocionales y empáticas que los hombres, puede conducir a que, socialmente, se espere que desempeñen **roles** de cuidado y crianza antes que roles de jefatura o que laboren en ciertas áreas del **sistema de justicia** de forma preferente, como el área de familia. También, la idea generalizada de que las mujeres se deben comportar de forma recatada en relación a la expresión de su sexualidad, puede conducir a que se espere de ellas que tomen medidas para prevenir situaciones de **violencia sexual**.

Si bien los **estereotipos** son categorizaciones de origen social y cultural debe reconocerse que afectan lo jurídico por cuanto pueden determinar la interpretación de una norma, la argumentación de una decisión o la realidad que se discute en un proceso judicial, pudiendo afectar la **tutela judicial efectiva**, por ejemplo. Así también, pueden condicionar la atención que recibe una persona o las relaciones que se dan al interior de la institución.

MARCO NORMATIVO.

ACCESO A LA JUSTICIA Y GARANTÍAS JUDICIALES.

➤ Durante las últimas dos décadas Chile ha venido desarrollando una modernización de carácter global respecto del **sistema de justicia**. Esto parte el año 2000 con la reforma procesal penal⁸ tendiente a mejorar las garantías del **debido proceso**, en conformidad a la Constitución Política y los **tratados internacionales**. A esa gran reforma le han seguido otras igualmente importantes en los ámbitos de familia⁹ y laboral¹⁰, las cuales tuvieron como eje, al igual que en materia penal, la idea de favorecer el **acceso a la justicia** para sectores tradicionalmente excluidos¹¹. Hoy, la modernización de la justicia abarca áreas tan específicas como la ambiental, de libre competencia, tributaria, aduanera, de justicia militar y civil, aunque ésta última ha sido más lenta y está aún en proceso de desarrollo. Lo anterior da cuenta de un compromiso general con las personas usuarias y sus derechos.

De esta manera, con cambios en la legislación sustantiva y procedimental, Chile cumple con el actual mandato constitucional de igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, consagrado en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República de 1980 y con el reconocimiento del **acceso a la justicia** en sus diversas dimensiones, consagradas algunas de ellas en el mismo artículo 19.

Además, Chile manifiesta de esta manera el compromiso con los artículos 8° y 25° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH o Pacto de San José de Costa Rica) y 14° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). La normativa internacional de **derechos humanos** que obliga a Chile contempla como un estándar el mandato para los Estados de crear y mantener una institucionalidad para desarrollar mecanismos de protección de los derechos en el nivel interno. Tales mecanismos, sean judiciales o administrativos, son especialmente relevantes respecto de grupos en condición de especial vulnerabilidad. Sobre ello, el Comité de Derechos Humanos ha señalado que el acceso a la administración de justicia debe garantizarse en todos esos casos para asegurar que ninguna persona se vea privada, por lo que toca al procedimiento, de su derecho a exigir justicia¹².

8 Ley N° 19.696

9 Ley N° 19.968

10 Ley N° 20.087

11 Historia de la Ley N° 20.087, párrafos 7 y 8, y Ley N° 19.968, párrafo 7.

12 Comité de Derechos Humanos (23 de agosto de 2007: párr. 9).

Específicamente, respecto de mujeres, el Comité de expertos que vigila el cumplimiento de la Convención para Eliminar toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW), ha dicho que "(...) El derecho de acceso de las mujeres a la justicia es esencial para la realización de todos los derechos protegidos en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Es un elemento fundamental del estado de derecho y la buena gobernanza, junto con la **independencia**, la **imparcialidad**, la integridad y la credibilidad de la judicatura, la lucha contra la impunidad y la corrupción, y la participación en pie de **igualdad** de la mujer en la judicatura y otros mecanismos de aplicación de la ley. El derecho de acceso a la justicia es pluridimensional. Abarca la justiciabilidad, la disponibilidad, el acceso, la buena calidad, el suministro de recursos jurídicos para las víctimas y la rendición de cuentas de los **sistemas de justicia**. A los fines de la presente recomendación general, todas las referencias a la "mujer" debe entenderse que incluyen a las mujeres y las niñas, a menos que se indique específicamente otra cosa"¹³.

En lo que refiere a los derechos de las personas **LGBTI**, un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de mayo de 2019, indica claramente que uno de los desafíos mayores para tal grupo de personas tiene que ver con el **acceso a la justicia** de forma efectiva. Si bien se reconoce la constante promulgación de legislación sobre inclusión de la **orientación sexual** y/o **identidad de género** como circunstancias agravantes del delito en diversos países de la región, como en Chile, se advierte que, no obstante ello, la implementación de tales medidas con frecuencia es débil, debido a las ineficiencias y obstáculos que existen en el **acceso a la justicia** respecto de crímenes de odio, incluyendo la prevalencia de prejuicios en las investigaciones y la falta de entrenamiento de la policía, especialistas forenses, fiscales y jueces¹⁴.

También, en el informe referido se levanta la importancia que jueces y juezas pueden tener en torno a garantizar el **acceso a la justicia** de grupos en condición de vulnerabilidad a través de sus decisiones. En efecto, la CIDH ha reconocido que las juezas y los jueces son los principales actores para lograr la protección judicial de los **derechos humanos** en un Estado democrático, así como del **debido proceso** que debe observarse cuando el Estado puede establecer una sanción¹⁵.

En la misma línea se encuentran instrumentos normativos reconocidos por Chile. Tal es el caso de las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad, adoptadas en la IV Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en Brasil en marzo de 2008 y actualizadas en la XIX Cumbre Judicial celebrada en abril 2018. La Regla N°3 de la actualización señala que una persona o grupo de personas se encuentran en condición de vulnerabilidad, "cuando su capacidad para prevenir, resistir o sobreponerse a un impacto que les sitúe en situación de riesgo, no está desarrollada o se encuentra limitada, por circunstancias diversas, para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico". También es el caso del Protocolo Iberoamericano de Actuación judicial para mejorar el acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia de género, adoptado en la XVII Cumbre Judicial Iberoamericana en Chile en abril de 2014.

13 Organización de Naciones Unidas: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2015: párr. 1).

14 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (7 diciembre 2018: párrs. 192 y 204).

15 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (5 de diciembre de 2013: párr. 16).

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

La Constitución Política de la República de 1980 consagra en el artículo 19 N°2 la **igualdad** ante la ley, que en Chile no hay persona ni grupo privilegiados y que hombres y mujeres son iguales ante la ley. La misma norma, además, establece que ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.

Por su parte, el mismo artículo 19 recoge el reconocimiento a diversas dimensiones de **acceso a la justicia** en su numeral 3, consagrando así aspectos centrales del **debido proceso**.

Entre las bases de la institucionalidad, la actual Constitución Política indica en su artículo 1° que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que el Estado está al servicio de la persona humana, siendo su finalidad promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a cada persona su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a sus derechos.

Diversas leyes, en tanto, han recogido el reconocimiento de determinados derechos a fin de favorecer la **igualdad** debida entre todos los seres humanos, o han regulado situaciones en que se evidencia la especial vulnerabilidad por género y **diversidad sexual** a que están expuestas muchas personas, agravada en ciertas circunstancias por las formas interseccionales de discriminación.

En este sentido, constituyen avances relevantes la Ley N° 19.284 (1994), sobre plena integración social de personas con discapacidad; la Ley N° 20.348 (2009), que resguarda el derecho a la **igualdad** en las remuneraciones; la Ley N° 20.422 (2010), que establece normas sobre **igualdad** de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; la Ley N° 20.609 (2012), que establece medidas contra la **discriminación**; la Ley N° 20.685 (2013), sobre delitos sexuales contra menores de edad; la Ley N° 20.830 (2015), que crea el acuerdo de unión civil; la Ley N° 20.750 (2014), que establece el respeto al género, la **orientación sexual** y a la **identidad de género** en la televisión abierta; la Ley N° 20.940 (2016), que moderniza el sistema de relaciones laborales, indicando que configuran actos de discriminación, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas, entre otros motivos, en la **orientación sexual** e **identidad de género**; la Ley N° 20.968 (2016), que tipifica los delitos de tortura y de tratos crueles, inhumanos y degradantes y protege a esas mismas categorías; y la Ley N° 21.120 (2018), que reconoce y da protección al derecho a la **identidad de género**.

Asimismo, otras leyes han ido recogiendo figuras o regulando diversas situaciones que afectan de manera diferenciada a mujeres. Tal es el caso de la Ley N° 20.005 (2005), que sanciona y tipifica el **acoso sexual**; las Leyes N° 20.066 (2005) y 20.480 (2010), regulatorias de la **violencia intrafamiliar**; la Ley N° 20.840 (2015), que sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional; la Ley N° 21.153 (2019), que tipifica el delito de acoso sexual en espacios públicos; la Ley N° 21.212 (2020), que modificó la normativa nacional ampliando el marco legal del femicidio; la Ley N° 21.216 (2020), que modifica la carta fundamental para permitir la conformación de pactos electorales de independientes y garantizar la paridad de género en las candidaturas y en la integración del órgano constituyente que se conforme para la creación de una nueva Constitución Política de la República; la Ley N° 21.264 (2020), que modifica el Código Civil y supri-

me impedimento de segundas nupcias; y la Ley N° 21.334 (2021), sobre determinación del orden de los apellidos por acuerdo de los padres; la Ley N°21.389 (2021), que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos; la Ley N° 21.484 (2022) sobre Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos; la Ley N°21.510 (2022) que extiende transitoriamente el permiso postnatal parental; la Ley N°21.515 (2022) que modifica diversos cuerpos legales para establecer la mayoría de edad como requisito esencial para la celebración del matrimonio; la Ley N°21.523 (2022) que modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales y evitar su revictimización; y la Ley N°21.565 (2023) que establece un régimen de protección, y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y sus familias.



La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), como órgano jurisdiccional que por mandato de autoridad entregado por los Estados parte interpreta las disposiciones de la Convención Americana de Derechos Humanos, ha relevado la importancia de la **igualdad** y la no **discriminación** en su jurisprudencia contenciosa y consultiva. En la sentencia dictada en el Caso Atala Riffo y niñas contra Chile, recordó sus Opiniones Consultivas 4/84 y 18/03 en las cuales señala que la noción de **igualdad** se desprende de la unidad de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad, y que el principio de **igualdad** y no **discriminación** ha entrado al dominio del *ius cogens*. En la misma sentencia contra Chile dejó establecido que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de **discriminación** de jure o de facto y que están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias¹⁶. En 2017, en la Opinión Consultiva 24/17, sobre **identidad de género, e igualdad y no discriminación** a parejas del mismo sexo ha reiterado tales **estándares internacionales de derechos humanos**, dejando establecido que ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su **orientación sexual, su identidad de género** y/o su expresión de género¹⁷. En similar sentido se pronunció nuevamente en 2022, también en una sentencia recaída contra Chile. En el caso Pavez Pavez reiteró la importancia de la obligación de no discriminar y además reforzó la importancia de comprender el derecho a la identidad desde la autonomía e individualidad de cada persona, recordando que todas las personas deben ser tratadas como iguales¹⁸.

16 Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de febrero de 2012: párrs. 79 y 80).

17 Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 78).

18 Corte Interamericana de Derechos Humanos (4 de febrero de 2022: párrs.57 a 71).

La Corte IDH ha puesto de relieve la relación que existe entre el **acceso a la justicia** y la **igualdad** y no **discriminación**, afirmando que ambos son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los **derechos humanos**¹⁹. Por su parte, el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer ha indicado que hay seis componentes esenciales y relacionados entre sí -justiciabilidad (esto es, poder hacer efectivo un derecho por medio de un recurso judicial), disponibilidad, accesibilidad, buena calidad, rendición de cuenta de los **sistemas de justicia** y suministro de recursos a las víctimas- que son necesarios para asegurar el **acceso a la justicia**. Si bien es cierto que las diferencias en las condiciones jurídicas, sociales, culturales, políticas y económicas prevalecientes exigirán una aplicación diferenciada de estas características en cada Estado parte, los elementos básicos del criterio son su aplicación universal e inmediata²⁰.

LA IMPORTANCIA DE LA RELACIÓN E INTERDEPENDENCIA ENTRE EL DERECHO NACIONAL Y EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO.



Chile ha firmado y ratificado **tratados internacionales sobre derechos humanos** y ha aceptado en algunos casos la competencia de los órganos llamados a supervisar el cumplimiento de los compromisos contraídos en tales instrumentos. Este es el caso de la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, la Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, o la Convención para Prevenir, erradicar y sancionar la **violencia** contra la mujer, entre otras.

El marco normativo nacional para asumir estos compromisos internacionales está dado por el artículo 5°, inciso 2° de la Constitución Política de 1980 que establece como límite al ejercicio de la soberanía el respeto de los órganos del Estado a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, reconocidos en los **tratados internacionales** ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, así como por la Constitución Política.

Con la actual norma constitucional, se reconoce la retroalimentación recíproca que corresponde entre el derecho nacional y el **derecho internacional de los derechos humanos**, como principio también de armonización entre ambos órdenes normativos que rigen en un Estado. De esta forma, quien juzga a nivel nacional debería interpretar y aplicar el **derecho internacional de los derechos humanos** cuando este fije una ventaja sobre el derecho nacional; a su vez, los tribunales internacionales deberían considerar el derecho nacional que mejora o complementa el derecho internacional.

Consecuente con lo anterior, debe tenerse presente la variedad de expresiones normativas del **derecho internacional de los derechos humanos**, la relevancia de las normas de *ius cogens* como orden público

19 Corte Interamericana de Derechos Humanos (17 de septiembre de 2003: párr. 83).

20 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2015:14).

internacional y la existencia de instrumentos de diversa naturaleza que contribuyen a la formación de **estándares internacionales de derechos humanos** de aplicabilidad en materias específicas y que ayudan a concretar el principio de interpretación evolutiva de las normas de **derechos humanos**. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha definido como tales estándares jurídicos "al conjunto de decisiones judiciales, informes temáticos y de país, y otras recomendaciones adoptadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El término "estándares jurídicos", asimismo, se refiere a los tratados regionales de **derechos humanos** que gobiernan el sistema interamericano, como la Convención Americana y la Convención de Belém do Pará. El concepto, de igual forma, se refiere a las sentencias y opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos"²¹.

El principio de retroalimentación entre el orden normativo internacional y el nacional, aceptado ampliamente por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, deriva de la consideración de que las obligaciones que surgen de los **tratados internacionales de derechos humanos** para los Estados no van sólo en beneficio de tales Estados, sino que tienen por fin salvaguardar la dignidad humana, por lo cual se miran como instrumentos vivos, es decir, su interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales²².

Los órganos del Estado, incluidos sus jueces y juezas, están sometidos a los tratados de que es parte el Estado al que pertenecen, lo cual les obliga a velar por el respeto de los efectos de las disposiciones de tales acuerdos, en cumplimiento del principio de que lo pactado obliga al Estado.

Respecto de la Convención Americana de Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado que existen dos tipos de medidas: la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen la violación a las garantías previstas en la Convención o que desconozcan los derechos allí reconocidos u obstaculicen su ejercicio, y la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías.

Por su parte, la Corte IDH, cumpliendo su cometido, en su primera sentencia, estableció que "El ejercicio de la función pública tiene unos límites que derivan de que los derechos humanos son atributos inherentes a la dignidad humana y, en consecuencia, superiores al poder del Estado"²³. Estableció así que el deber estatal de actuar con la debida diligencia frente a las violaciones de los **derechos humanos** abarca cuatro obligaciones: la prevención, la investigación, la sanción y la reparación de las violaciones para evitar la impunidad.

Años después, al resolver un caso promovido contra Chile, estableció el llamado **control de convencionalidad**, indicando que el Poder Judicial debe ejercer una especie de 'control de convencionalidad' entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana²⁴.

21 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015).

22 Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de febrero de 2012: párr. 83).

23 Corte Interamericana de Derechos Humanos (29 de julio de 1988: párr. 165).

24 Corte Interamericana de Derechos Humanos (26 de septiembre de 2006: párr. 124).

Desde allí en adelante, el **control de convencionalidad**, en cuanto doctrina dirigida hacia los Estados, ha tenido un importante desarrollo jurisprudencial. Sus lineamientos se han ido expresando así en la resolución de diversos casos referidos a la responsabilidad de diversos Estados y sus agentes.



Uno de los casos más relevantes del sistema interamericano es el Caso Atala Rifo y niñas contra Chile. En su sentencia del año 2012 señaló al Estado chileno que, conforme lo ha establecido en su jurisprudencia previa, la Corte Interamericana de Derechos humanos es consciente que las autoridades internas están sujetas al imperio de la ley y, por ello, están obligadas a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces y demás órganos vinculados a la administración de justicia, también están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar para que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin. Así los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer *ex officio* un **control de convencionalidad** entre las normas internas y la Convención Americana, en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes, reiterando que en esta tarea, los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana²⁵.

25 Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de febrero de 2012: párrs. 281 y 282).

DIAGNÓSTICO INTEGRADO SOBRE GÉNERO, DIVERSIDADES SEXUALES Y EL PODER JUDICIAL DE CHILE.

En este apartado se presentan en forma integrada los principales hallazgos de la investigación y diagnóstico desarrollados durante los años 2018 a 2019, en la primera fase de investigación del Proyecto FONDEF en su Primera Etapa y en forma previa a la elaboración del Protocolo.

Tales hallazgos se han ordenado en cuatro dimensiones, conforme el resultado del análisis desarrollado:

- 1] Características generales del Poder Judicial de Chile que inciden en la atención a personas usuarias y en las relaciones al interior de la institución.
- 2] Estereotipos, roles y representaciones de género y diversidad sexual en el Poder Judicial y sus consecuencias prácticas.
- 3] Formación, especialización y difusión.
- 4] Poder Judicial, sociedad y cambio institucional.

El diagnóstico es el resultado de una metodología de investigación mixta, que contempló técnicas cuantitativas y cualitativas de análisis. Las técnicas de levantamiento de información fueron cuatro:

1. Reanálisis de la base de datos del Estudio Diagnóstico del PJUD del 2016 con integrantes del PJUD (3902 encuestas online).
2. Entrevistas semiestructuradas a 27 informantes clave de diferentes perfiles internos y externos al PJUD.
3. 10 grupos Focales, con integrantes del PJUD (35 personas) y con organismos públicos y privados que operan como usuarios externos del sistema judicial (20 personas)
4. Análisis de Sentencias judiciales, usando una muestra intencionada de 74 sentencias, correspondientes a los ámbitos del derecho civil, penal, laboral y familia.

Los detalles respecto al proceso metodológico de diagnóstico y elaboración del Protocolo se encuentran desarrollados en la parte de Anexos del Protocolo.

De esta manera, lo que se presenta como diagnóstico integrado corresponde únicamente a información generada desde el Proyecto y tributa a la contextualización del Protocolo, sin incluir información de otras fuentes que puedan tener relación con cada una de las dimensiones de este diagnóstico.

1 }

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PODER JUDICIAL DE CHILE QUE INCIDEN EN LA ATENCIÓN A PERSONAS USUARIAS Y EN LAS RELACIONES AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN.

1.1. El Poder Judicial de Chile es altamente jerarquizado.

El Poder Judicial es visto como una institución altamente jerárquica en la que la autoridad es ejercida verticalmente. Normalmente existe la idea de que juezas y jueces no deben justificar sus conductas, recurriéndose al argumento de autoridad; o que cuentan con facilidades que otras personas que integran la institución no tienen, tales como, horarios simplemente referenciales o acceso a salir del lugar de trabajo en situaciones especiales y sin necesidad de solicitar permiso. Esta jerarquía y sus consecuencias negativas ha sido tradicional e histórica en la institución. No obstante, en algunas oportunidades, la existencia de tal jerarquía puede tener consecuencias positivas. Tal es el caso de políticas o decisiones adecuadamente encaminadas, como la política institucional de género, que se ven favorecidas al promover su seguimiento desde las máximas autoridades de la institución.

1.2. El Poder Judicial de Chile es una institución construida de manera sexista.

Ello se reproduce en distintas instancias, generando un trato y expectativas distintas para las personas según su sexo o su género, sobre todo en cuanto a los puestos que ocupan dentro de la estructura, las funciones, las características asociadas y la conducta esperada. Por ejemplo, esto se manifiesta en la trayectoria al interior de la institución para llegar a ser ministro o ministra de tribunales superiores, o en relación con la visión **masculinizada** de los más altos cargos.

1.3. En materia de género y diversidades sexuales, el Poder Judicial es conservador y tradicional.

Existe la creencia de que hay **roles** naturalizados de género que son considerados más apropiados para hombres o para mujeres, así como **estereotipos** de género que estarían fuertemente presentes en la institución. En lo que respecta a las **diversidades sexuales**, en muchas personas funcionarias estaría presente una visión **heteronormativa** y **cisnormativa**, que puede afectar los derechos de personas **LGBTI**. No obstante lo anterior, algunas personas manifiestan que no habría **desigualdad ni discriminación** en temas de género y **diversidad sexual** en el Poder Judicial. El argumento que se esgrime es que en muchos espacios de la institución, hay más mujeres que hombres trabajando, o que hay casos de personal con **orientación sexual** homosexual sin que haya evidencia de discriminaciones. Asimismo, no se reconoce la existencia de prácticas discriminatorias en el ejerci-

cio de fallar, ya que se sostiene que los jueces y juezas distinguirían claramente entre sus opiniones personales en torno a estos temas y su rol cuando deben aplicar la ley. También se constata que las personas usuarias son más críticas que las personas integrantes del PJUD. En lo que respecta a situaciones de **discriminación**, acoso, trato y/o representaciones **sexistas** y contrarias a las **diversidades sexuales**, las personas usuarias tienden a considerar que se está ante prácticas bastante frecuentes y generalizadas en la institución. En cambio, las personas integrantes de este poder del Estado tienden a mostrar una visión más matizada o moderada. Si bien reconocen la existencia de estos problemas y su gravedad, estiman que éstos serían más ocasionales que recurrentes. Asimismo, dentro de los perfiles de integrantes del PJUD las mujeres y las representantes de asociaciones gremiales tienen una postura más crítica que los hombres, ya que consideran que las situaciones discriminatorias son más frecuentes y graves de lo que se cree.

1.4. La cultura organizacional de la institución dificulta los espacios para la crítica.

Si bien muchas organizaciones son jerarquizadas, en el Poder Judicial esta jerarquía reduce la posibilidad de crítica al interior de la institución. Así, si una jefatura está incurriendo en alguna práctica **sexista** o discriminatoria, es difícil que estos comportamientos puedan ser visibilizados o comentados por alguien de una jerarquía más baja, por el temor existente a una consecuencia negativa derivada de la acción de criticar o cuestionar.

1.5. Los procedimientos administrativos internos al interior del Poder Judicial suelen ser rígidos y excesivamente formales.

Muchos de los procedimientos están altamente formalizados, lo que, si bien resulta necesario en procesos como los referidos a **acoso sexual** u otras situaciones graves, puede limitar la posibilidad de resolver problemas rápidamente y de forma creativa o flexible.

1.6. Las diferencias por zona geográfica inciden en la labor de quienes integran el Poder Judicial.

Se considera que en la Región Metropolitana se dispone de mayores recursos (humanos, infraestructura, etc.) para poder desempeñarse. Además, en los tribunales de otras regiones, especialmente de zonas rurales, hay un mayor conocimiento del contexto y detalles de los casos, dado que en lugares más pequeños las personas pueden conocerse de forma más directa.

1.7. Existe demasiada discrecionalidad en las decisiones asociadas a la carrera laboral judicial.

Esto es considerado un problema, puesto que, a pesar de que quienes integran el PJUD reconocen los esfuerzos institucionales realizados para una mayor regulación, aún persiste la idea de que para ascender en la carrera judicial las personas deben intentar influir en las decisiones de los ministros y ministras mediante prácticas que son tradicionales, pero no por eso deseables y que sí han sido toleradas (como la histórica práctica conocida como “besa mano”). Se reconoce que esto es resentido particularmente por las mujeres.

1.8. Las diferencias de profesiones y de niveles educativos generan tratos y prácticas diferenciadas.

Quienes ejercen la profesión de la abogacía tienden a asignar un menor valor a otras profesiones (psicología, administración pública, trabajo social). También, se señala que son recurrentes las situaciones en las que personas que desarrollan la función de juzgar no asignan mayor valor a la opinión proveniente de otros y otras profesionales.

1.9. Las estrategias comunicacionales del Poder Judicial, en relación a temáticas de género y diversidades sexuales, no son suficientes.

Si bien se constata que los esfuerzos institucionales por incluir la **perspectiva de género** y comunicarlos efectivamente a la ciudadanía han favorecido una percepción ciudadana positiva en este punto, se constata de igual modo que se mantienen prejuicios y valoraciones negativas de la institución en razón de prácticas que se producen y que afectan el **acceso a la justicia** en todas sus dimensiones.

2 } ESTEREOTIPOS, ROLES Y REPRESENTACIONES DE GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXUALES EN EL PODER JUDICIAL Y SUS CONSECUENCIAS PRÁCTICAS.

Existe al interior del Poder Judicial una presencia constante de diversos **estereotipos y roles** de género, que se basan y fundamentan en una **visión binaria del sexo y género**, asignando características consideradas femeninas y masculinas. Dichos **estereotipos y roles de género** efectivamente pueden afectar el acceso a la justicia de las personas usuarias en su atención por el sistema, así como la **igualdad** de trato entre personas integrantes del Poder Judicial.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

2.1. El testimonio de las mujeres es poco confiable.

Existe la creencia de que los relatos de las mujeres pueden ser poco fiables y que pueden mentir en los casos de **violencia** de género, o que buscan obtener algún tipo de beneficio personal o instrumental cuando presentan una denuncia. Se constata que se cuestionan los relatos, en especial según la edad de la mujer y el contexto de procedencia.

2.2. Las mujeres que viven situaciones de violencia y/o de acoso sexual son en parte responsables de la situación, ya que su propia conducta puede provocar la violencia.

Existe la creencia que las mujeres que son víctimas de situaciones de **violencia y/o de acoso sexual** son en parte responsables de la situación, ya que la violencia sería provocada en cierta medida por su propia conducta.

2.3. Las mujeres carecen de regulación emocional.

Existe una representación estereotipada de que las mujeres tienen dificultades para regular o controlar sus emociones (se cree que pueden ser consideradas como "locas", "hísticas", "sensibles") en comparación a los hombres, lo cual daría cuenta de una menor racionalidad femenina.

2.4. Las mujeres no son idóneas para puestos de jefatura.

Ellas no se desempeñarían bien en los puestos que supongan el manejo del poder y la toma de decisiones que deban fundarse racional y no emotivamente, precisamente por carecer de las cualidades de racionalidad, medida y regulación emocional, supuestamente necesarias para estos cargos.

2.5. Los hombres tendrían un desempeño laboral superior al de las mujeres.

Se cree que, en general, los hombres serían más efectivos al realizar las tareas que las mujeres. Además, se piensa que cuando mujeres acceden a puestos de jefatura que tienen cierto grado de **masculinización**, no lograrían hacerlo adecuadamente, puesto que al asimilar en exceso cualidades masculinas, terminan siendo jefas que incurren en malos tratos y ausencia de mesura para tomar decisiones.

2.6. Las mujeres son más amables y empáticas que los hombres.

Se considera que las mujeres tienen un mejor trato que los hombres y que, además, realizan en mayor medida que los hombres el ejercicio de ponerse en el lugar de las otras personas.

2.7. Las mujeres se ausentarían más en el trabajo.

Existe la idea de que las mujeres frecuentemente presentan licencias de diverso tipo (estrés, depresión, salud de los hijos o hijas, maternidad, etc.) y que tenderían a ausentarse en mayor medida, por razones tanto justificadas como no justificadas.

2.8. En las relaciones de pareja, se suele indicar que siempre el hombre es la persona victimaria.

Si bien la **perspectiva de género** permite comprender la **desigualdad** estructural que perjudica especialmente a las mujeres y personas **LGBTI**, esto puede generar que se piense en algunos casos en **roles** pre- establecidos en parejas heterosexuales de hombre-agresor y mujer-víctima, negando a priori la existencia de **violencia** cruzada, o de hombres que puedan ser víctimas en parejas heterosexuales, invisibilizando manifestaciones de violencia entre parejas **homosexuales**.

2.9. Existen dos formas polarizadas de ejercer la maternidad: “las buenas madres” abnegadas y las “malas madres” que no cumplen el rol de cuidado como se les mandata socialmente.

Existe la idea de que existen diversos tipos de formas de ejercer la maternidad y de que algunas de tales formas no cumplirían óptimamente el rol de cuidado como se les mandata socialmente a las mujeres.

2.10. La homoparentalidad es riesgosa para el adecuado desarrollo de niños y niñas.

Se considera que las madres y los padres homosexuales tendrían menores habilidades parentales en comparación a madres y padres heterosexuales.

EXPECTATIVAS DE ROL EN GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXUALES.

2.11. Se espera que las mujeres participen en el ámbito privado, tal como, relaciones de familia y de cuidado, y que los hombres se ocupen de lo público y de los asuntos económicos.

Existe la creencia de que el rol de cuidado del hogar y de los hijos e hijas le corresponde, en mayor medida, a las mujeres, mientras que el hombre es quien debe abocarse a las labores económicas y públicas. De esta manera, el padre se destaca y reconoce cuando realiza labores de cuidado de hijos e hijas, mientras que, en el caso de las mujeres, esto es considerado como una actividad natural.

2.12. Se espera que las mujeres cuiden mucho su apariencia.

Existe una fuerte presión hacia las mujeres, ya que se espera que ellas se ocupen de su apariencia (cuidados estéticos y vestimenta) en mayor medida que los hombres, lo que revela la presencia de una fuerte carga cultural que afecta en menor medida a estos últimos.

2.13. Se espera que los puestos de autoridad se ejerzan con un liderazgo masculinizado.

Los puestos de autoridad y dirección deben ejercerse de acuerdo con un liderazgo con características masculinas, es decir, con un estilo vertical, directo, fuerte y muchas veces distante, que son propiedades que tradicionalmente se han asociado a los hombres. Por ello, se considera que cuando los puestos son ejercidos por mujeres, ellas deben adaptarse a esos estándares y cualidades.

2.14. Se espera que las personas se comporten a partir de una visión binaria del sexo y género, con un enfoque heteronormativo y cisnormativo de sus relaciones.

Estaría presente la creencia de que sólo existen dos sexos (hombre y mujer) y que lo natural y correcto es que, a cada uno de estos sexos, le corresponda congruentemente un comportamiento determinado sobre sexualidad y afectividad. Esto es, una **identidad de género** determinada (una mujer debe tener una **identidad de género** femenina, y un hombre, una identidad masculina) y una **orientación sexual** determinada (**orientación sexual** de hombres debe dirigirse a mujeres y viceversa). El incumplimiento de esta expectativa puede ser sancionada socialmente a través del humor o **discriminaciones**.

2.15. Se espera que las mujeres se comporten en forma recatada y tomen medidas para prevenir y enfrentar el acoso sexual.

Se considera que las mujeres deben cuidarse y ser responsables de su comportamiento, esperando que este sea recatado y prudente en todos los espacios, tanto laborales como privados, para así evitar posibles situaciones de **acoso sexual**.

CONSECUENCIAS PRÁCTICAS DE ESTAS REPRESENTACIONES TRADICIONALES DE GÉNERO Y ROL.

En relación a las personas funcionarias.

2.16. Existencia de expresiones verbales sexistas.

Se reporta la existencia de un lenguaje **sexista** dirigido hacia las mujeres, lo que constituye una forma de **violencia simbólica**. Esto se expresaría en piropos, comentarios sobre la apariencia física y bromas recurrentes, entre otras expresiones dirigidas hacia las mujeres.

2.17. Conductas de acoso sexual y hostigamiento.

Aunque se reconoce que en algunos casos excepcionales el acoso y hostigamiento laboral con contenido sexual puede ser dirigido desde una mujer a un hombre, en la gran mayoría de los casos las mujeres son las víctimas y los hombres **victimarios**.

2.18. Percepción de masculinización y feminización de las áreas de justicia.

La construcción **sexista** que define las tareas o **roles** más apropiados para hombres o mujeres se reproduce en una percepción sobre las áreas del derecho. Así, los tribunales de familia son vistos como ámbitos más propios para el trabajo de mujeres y como un área preferente para ellas y, por otro lado, las materias civiles y penales son vistas como un área preferentemente para hombres.

2.19. Las mujeres enfrentan mayores dificultades para desarrollarse profesionalmente al interior de la institución.

Aunque el mérito individual cumple una función importante para desarrollar una carrera en el Poder Judicial, las oportunidades para hombres y mujeres no serían las mismas. Las mujeres deben hacer esfuerzos adicionales, condicionados por una cultura **sexista**; trabajar y prepararse más para ser promovidas en condiciones menos favorables que los hombres, ya que deben cumplir dobles **roles** que se esperan de ellas y lidiar con **estereotipos** (en el trabajo y hogar) fruto de las expectativas que sobre ellas existen, lo que dificulta su trayectoria laboral debido al tiempo que implica el desarrollo de ambas tareas. De esta forma, por ejemplo, tendrían menos tiempo para estudiar, prepararse o dedicar tiempo al trabajo en comparación a los hombres, afectando sus carreras, desempeño y posibilidades de promoción.

2.20. Limitaciones a la promoción en condiciones igualitarias para jueces y juezas.

Se constata la percepción que jueces y juezas cuya trayectoria se inicia en un tribunal de familia tendrían menos posibilidades de ser promovidos a ministros o ministras, en comparación con quienes desarrollan su trayectoria en otros ámbitos (por ejemplo, penal o civil). En los casos en que una mujer es nombrada en un concurso, se genera además la percepción que no se nombrará a otra mujer en un concurso inmediato. En este último caso, esta circunstancia produce que a veces las mujeres se autoexcluyan de participar en procesos de movilidad y ascenso.

2.21. Las mujeres autolimitan la proyección de sus carreras hacia otras zonas geográficas.

A veces las promociones o ascensos pueden suponer traslados de zona. Culturalmente, se espera que el hombre sea quien se traslade y que la mujer lo siga, y no a la inversa, ya que el trabajo y su importancia está tradicionalmente más vinculado al hombre, bajo la idea de su rol de proveedor. Por este motivo, en muchas oportunidades, las mujeres pueden abstenerse de postular a cargos de mayor jerarquía, viendo limitadas sus carreras.

2.22. Mayor discriminación a mujeres en etapa reproductiva.

Al estar en etapa reproductiva, potencialmente se entiende que se ausentarán durante tiempos largos de sus labores. Tal preocupación produce que, a veces, en las entrevistas laborales se pregunte por el estado civil de la mujer entrevistada, o si tiene, o planea o no tener hijos o hijas en el corto plazo, lo que podría generar además **discriminación** indirecta hacia ellas.

2.23. Las principales dificultades que enfrentan las mujeres se encuentran en los procesos de promoción en su trayectoria laboral.

En términos comparados, las dificultades que enfrentan las mujeres son menores en el ingreso al PJUD que durante su trayectoria laboral. Aunque se reconoce que en algunos casos pueden existir **discriminaciones** en las contrataciones, los obstáculos serían ocasionales, y se presentarían, más bien, en las trayectorias de las carreras y proyecciones profesionales (ascensos, promociones, traslados) dentro del Poder Judicial.

2.24. Existencia de mayores dificultades en la trayectoria laboral para personas LGBTI.

La representación simbólica de los altos cargos al interior del PJUD no considera personas **LGBTI**. Es por esto que la promoción en algunos puestos puede ser vista como poco imaginable si es que una persona revelase su **identidad de género** u **orientación sexual**. A su vez, esta consecuencia se presenta de forma más marcada respecto de mujeres lesbianas.

2.25. Existencia de temor de personas LGBTI al reconocimiento público de su identidad sexual.

Tales personas podrían experimentar ciertos grados de temor dentro de sus espacios de trabajo, puesto que les preocupa que su identidad pueda conocerse en contextos en los que las formas de vida distintas a la **heteronormatividad** o **cisnormatividad** no son vistas como las correctas. Esto puede afectar significativamente su desenvolvimiento y la experiencia que día a día viven en sus lugares de trabajo, a partir, por ejemplo, de quedar expuestas a escuchar bromas o comentarios sobre sus identidades, que pueden resultarles ofensivos e inclusive violentos.

En relación con personas usuarias, en el trato y resultado de sus causas.

2.26. Habría un trato frío y burocrático hacia las mujeres usuarias.

El sistema sería bastante frío, burocrático e incluso tedioso con mujeres víctimas de **violencia intrafamiliar**, amenazas o violación, así como también en causas de familia, por ejemplo, por pensiones de alimentos u otras. Existe la percepción de que se minimiza la situación y los efectos de la **violencia**. Las mujeres tendrían poco espacio para explicar su situación, hay prejuicios y desconfianza hacia sus testimonios y las experiencias de **revictimización** son frecuentes, ya que en reiteradas ocasiones e instancias deben exponer sus casos. En general, se enfrentarían a una burocracia dentro de todo el **sistema de justicia** en que participan (desde el contacto con la policía o el Servicio Médico Legal, por ejemplo, hasta las posibles diligencias finales de un juicio) que las hace sentir que el sistema es poco empático con situaciones que son graves y en las cuales su vida, integridad física y sexual, así como las de sus hijos o hijas pueden estar amenazadas. Este problema se acentúa con las recientes modalidades de atención de público, en las que se cuenta con un tiempo reducido o acotado para dedicar a la atención de mujeres usuarias, como mediante el uso de plataformas digitales que limitan el acceso, sin que se distinga el nivel de gravedad de cada caso.

2.27. Existencia de un trato distinto a personas LGBTI.

Las personas **LGBTI** reciben un trato desigual en el PJUD, basado en la **orientación sexual** y/o **identidad de género**. Las manifestaciones van desde comentarios verbales, barreras en el **acceso a la justicia** hasta agresiones y descalificaciones explícitas.

Se percibe hacia ellas un trato distinto y discriminatorio por parte de personas integrantes del Poder Judicial, así como de parte de personas de otras entidades pertenecientes al **sistema de justicia**, tales como, Carabineros o Servicio Médico Legal. Muchas veces sus denuncias de carácter penal son abordadas sólo como delitos comunes bajo el estigma de la marginalidad en la que se encuentran, o no se aplican todas las posibles normas vinculadas al caso. Por otro lado, se constatan casos en que no se reconoce o trata adecuadamente a las personas **trans**.

2.28. Existen chistes y bromas sobre personas LGBTI.

Se realizan caricaturizaciones sobre estas personas, sobre todo entre hombres. Se reconoce que estas expresiones no se realizan personal y directamente a personas **LGBTI**, sino que generalmente suceden cuando éstas ya no se encuentran presentes. Quienes bromean no necesariamente son personas **homofóbicas** o **transfóbicas**, sino que se piensa que son formas de diversión culturalmente válidas, pero que serían ofensivas. El principal problema de esta lectura es que no se repara en que el chiste o el humor cumple la función de diferenciar entre lo socialmente definido como normal (correcto) y anormal (incorrecto), constituyéndose estos chistes en formas de **violencia simbólica**.

2.29. En algunas materias, los hombres tienen una predisposición a ser discriminados.

Existe cierto sesgo en los juicios relacionados con el ámbito de familia y civiles. Aquí, los **estereotipos** y **expectativas de rol** en materia de género afectarían a los hombres. Ellos estarían en desventaja en casos de pensión de alimentos, divorcios, custodia de hijos e hijas, y otros ámbitos similares.

2.30. Existe una pérdida de confianza en la justicia por parte de mujeres y personas LGBTI.

El trato recibido o que creen que recibirán tales personas, disminuye la confianza en la institución judicial. Sienten que no serán protegidas ante las amenazas, que personas funcionarias integrantes no tienen conciencia de los riesgos que enfrentan (violencia en parejas, juicios por pensión o cuidado de los hijos e hijas, **discriminación**, **homofobia**, etc.) y se predisponen a ser discriminadas. La principal consecuencia es que muchas mujeres y personas **LGBTI** deciden no denunciar, no persistir o no colaborar con sus denuncias por temor a enfrentarse a esta realidad.

2.31. Consecuencias en el acceso a la justicia en su dimensión de resultados, esto es, en relación a la tutela judicial efectiva de derechos.

Si las representaciones sobre el género y la **diversidad sexual** no se reconocen, pueden conducir a consecuencias desfavorables en los resultados esperados en causas judicializadas. Una sentencia judicial puede reproducir **estereotipos** y **expectativas de rol** (sobre la buena mujer y madre, etc.) que inciden en la valoración de la prueba, la argumentación y la resolución, sea en temas civiles, penales y laborales. Ejemplos concretos serían que las personas que operan justicia pueden no reparar en que la mujer víctima de **violencia** no denuncia porque siente mucho temor, que retira la acusación porque es dependiente económicamente del marido o que, en una demanda, por el hecho de no haber trabajado durante años (por ejemplo, dedicada a labores domésticas o de cuidado de hijos o hijas), no cuenta con los mismos recursos que el hombre (no puede pagar un abogado o abogada, peritajes, etc.), lo cual puede afectar el resultado.

2.32. Las consecuencias de los roles y expectativas de género entre hombres y mujeres, derivadas de estereotipos, producen efectos que se agravan en tribunales laborales y de familia.

En general, en los tribunales de familia y del trabajo, los efectos de estos **estereotipos** serían un poco más marcados o manifiestos como obstáculos en el **sistema de justicia**. Cuando una persona usuaria no se comporta de acuerdo con lo que socialmente se espera de ella, por ejemplo, de acuerdo a su status y rol de mujer como buena madre, tendrá mayores obstáculos y dificultades en la atención de justicia. Estas dificultades influyen en el trato recibido y pueden implicar alguna sanción que afecte su **acceso a la justicia**. Esto se puede evidenciar en comentarios verbales descalificadores a las mujeres que no cumplen el perfil de "buenas madres" o el cuestionamiento a las mujeres lesbianas que son madres.

3 } FORMACIÓN, ESPECIALIZACIÓN Y DIFUSIÓN.

3.1. Existe necesidad de formación en temas de género y diversidad sexual.

Muchas personas al interior del Poder Judicial se sienten motivadas a aprender sobre temas de género y **diversidad sexual**, puesto que existiría un bajo conocimiento en torno a estos tópicos. No se comprenden los contenidos teóricos y la terminología básica, y las normas existentes en estas materias, entre otros aspectos. Por ello, se plantea la necesidad de que personas funcionarias de diferentes escalafones tengan opciones para formarse en estos temas.

3.2. Se considera que la formación en género, diversidad sexual y derechos humanos debe ser integral.

La formación debiese comprender contenidos jurídicos, dirigidos al conocimiento y aplicación de las normas en estas temáticas, incluyendo **derecho internacional de los derechos humanos**, y en el caso de quienes ejercen jurisdicción, contar con herramientas de hermenéutica o interpretación, y con una perspectiva interdisciplinaria que incluye aportes de la sociología, la antropología, la psicología y el trabajo social, para comprender las bases sociales y culturales del género y la diversidad, así como el rol del Estado y la incorporación de la **perspectiva de género** en las políticas públicas y los aspectos subjetivos y emocionales que afectan a las personas víctimas de **violencia de género, homofobia, transfobia**, etc.

3.3. La falta de obligatoriedad de formación en género y diversidad sexual no favorece una capacitación generalizada.

Uno de los problemas asociados a la formación es que, al existir sólo una oferta de carácter voluntario –ofrecida por la Academia Judicial– los cursos son realizados por personas que ya poseen cierta sensibilidad con la temática y no por quienes la desconocen y deberían conocerla, o por quienes presentar ciertas resistencias a estas temáticas.

3.4. El Poder Judicial requiere nuevas y mejores estrategias comunicacionales sobre sus procesos de formación, especialización y difusión en materias de género y diversidad sexual.

Si bien ha mejorado la percepción ciudadana sobre tales procesos al interior de la institución, aún falta trabajo para disminuir prejuicios y valoraciones negativas de la institución debido a prácticas que se producen y que muestran una escasa sensibilización como consecuencia de la formación y especialización.

4 }

PODER JUDICIAL, SOCIEDAD Y CAMBIO INSTITUCIONAL.

4.1. La cultura sobre el género y la diversidad sexual en el Poder Judicial chileno es vista como expresión de lo que ocurre en la sociedad.

La cultura **sexista**, las **representaciones** (**expectativas de rol**, **estereotipos**, etc.) sobre el género y la **diversidad sexual** o las prácticas de **discriminación**, no serían exclusivas de esta institución, sino que estarían presentes y extendidas en la cultura chilena. Al igual que otras instituciones, el Poder Judicial chileno –y su cultura– sólo reproduciría aquello que, de forma más generalizada, ocurre en la sociedad.

Así, se replica la visión de la sociedad y los **roles de género** en el ámbito laboral. Quienes creen que los roles sociales de hombres y mujeres son iguales y que no están determinados naturalmente, por ejemplo, piensan que tanto padre y madre deben ir a los controles de embarazo, o que ambos progenitores deben ocuparse del cuidado de los hijos e hijas y de las tareas domésticas, tendrían representaciones menos **sexistas** en el ámbito laboral. Es decir, considerarían que hombres y mujeres tienen similares capacidades para asumir funciones diversas en sus trabajos y que cada persona puede desempeñarse igualmente bien. Además, las personas que han sido víctimas o han presenciado **discriminación**, considerarían que existe machismo al interior del Poder Judicial. Esto evidencia que la presencia o conocimiento de casos reales influye positivamente en la percepción sobre los temas de género en el PJUD, ya que a través de estas situaciones verían confirmados elementos del **enfoque de género** en sus experiencias cotidianas.

4.2. El Poder Judicial es una institución en proceso de cambio en la incorporación de la perspectiva de género y reconocimiento de la diversidad sexual.

Existe un amplio consenso de reconocimiento y valoración de los cambios impulsados por la organización, asociados a las profundas transformaciones a la justicia, la generación de políticas, protocolos y normas sobre clima laboral, trato a las personas usuarias, género y **diversidad sexual**, entre otras materias. Al mismo tiempo, se reconoce que dichos cambios se encuentran en proceso y son de largo plazo para lograr una modificación organizacional generalizada.

4.3. Reconocimiento y valoración positiva de las tendencias de cambios al interior de la institución en materia de género y diversidad sexual.

Se tiene muy presente que existen muchos espacios de mejora en torno a temas de género y **diversidad sexual**, existiendo una amplia y buena valoración de los procesos de cambio positivos del Poder Judicial en estas temáticas. Se reconoce que hay mayor aceptación hacia personas **LGBTI**, que la visión **sexista** decrece y que la cultura de hoy en la institución no es comparable con la existente hace algunas décadas. Esto se expresaría en transformaciones a la justicia, la creación de protocolos y normas sobre clima laboral, trato a las personas usuarias, género y **diversidad sexual**, entre otras. De esta forma, aunque se sabe que estos procesos son a largo plazo si se buscan modificaciones estructurales, se reconoce y destaca una voluntad de cambio que se mira como positiva en los avances concretos, como la creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No discriminación de la Corte Suprema.

4.4. Mayor nivel educacional reduciría las creencias sexistas.

Las personas con mayores niveles educacionales serían las que tienen **representaciones de género (estereotipos y expectativas de rol)** menos tradicionales y las que reconocerían en mayor medida las prácticas **sexistas** al interior del Poder Judicial. El mayor nivel educativo podría revelar un mejor conocimiento sobre estos temas; también la educación podría dar cuenta de una mayor capacidad de juicio para reconocer situaciones de **discriminación**.

4.5. Cambios canalizados y potenciados por liderazgos individuales.

Se plantea que estas transformaciones o avances en la temática de género y **diversidad sexual** se han logrado concretar gracias al liderazgo de determinadas personas que se desempeñan en altos cargos y que se encuentran comprometidas con estas temáticas. Sin embargo, estos procesos de cambios pueden ser frágiles y detenerse si sólo se sustentan en un liderazgo circunstancial, por lo que para favorecer la sostenibilidad de los cambios se requiere el compromiso de diversos actores al interior del PJUD.

the 1990s, the number of people in the UK who are employed in the public sector has increased from 10.5 million to 12.5 million, and the number of people in the public sector who are employed in health care has increased from 2.5 million to 3.5 million (Department of Health 2000).

There are a number of reasons for the increase in the number of people employed in the public sector. One reason is that the public sector has become a more important part of the economy. Another reason is that the public sector has become a more attractive place to work. A third reason is that the public sector has become a more important part of the welfare state.

The increase in the number of people employed in the public sector has led to a number of changes in the way that the public sector is organized. One change is that the public sector has become more decentralized. Another change is that the public sector has become more market-oriented. A third change is that the public sector has become more customer-oriented.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is funded. One change is that the public sector has become more dependent on government funding. Another change is that the public sector has become more dependent on private funding. A third change is that the public sector has become more dependent on user fees.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is managed. One change is that the public sector has become more professionalized. Another change is that the public sector has become more bureaucratic. A third change is that the public sector has become more hierarchical.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is evaluated. One change is that the public sector has become more performance-oriented. Another change is that the public sector has become more cost-oriented. A third change is that the public sector has become more quality-oriented.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is perceived. One change is that the public sector has become more respected. Another change is that the public sector has become more valued. A third change is that the public sector has become more trusted.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is viewed. One change is that the public sector has become more important. Another change is that the public sector has become more central. A third change is that the public sector has become more essential.

SEGUNDA PARTE

Recomendaciones.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA
ATENCIÓN EN JUSTICIA CON ENFOQUE
DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON RECOMENDACIONES PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

Las exigencias doctrinarias e institucionales de la perspectiva de derechos, en general, y de la perspectiva de género, en particular, son esencialmente de carácter político y sociocultural, respecto de las cuales el Estado – a través de sus poderes públicos, sus agencias y sus agentes – es el principal obligado y destinatario.

En este marco, las Recomendaciones que se contienen en el Protocolo de Actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual, han sido diseñadas y propuestas a partir de los antecedentes expuestos en la primera parte, esto es, el marco teórico y conceptual sobre acceso a la justicia como derecho humano, perspectiva de género y estereotipos, y el marco normativo sobre acceso a la justicia, igualdad, no discriminación y la importancia de la relación entre el derecho nacional y el derecho internacional de los derechos humanos para la responsabilidad internacional del Estado. De forma especial, se ha tenido en vista el Diagnóstico integrado sobre género, diversidades sexuales y el Poder Judicial de Chile surgido de la investigación desarrollada por el equipo académico interdisciplinario de la Universidad de Concepción. También, se ha procurado que las Recomendaciones dialoguen con la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, y las distintas iniciativas y acciones desarrolladas desde 2017 a la fecha por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia.

Para fines de la implementación desarrollada durante la Segunda Etapa, las Recomendaciones 1 a 31 de la versión presentada en septiembre de 2020, fueron actualizadas en términos de vigencia y relevancia, en base a ciertos ejes como el contexto del trabajo a distancia, la conciliación de vida privada y familiar con esta modalidad de trabajo, las relaciones de cuidado, brechas de género, el acceso a la justicia desde una mirada interseccional y la desigualdad estructural existente en Chile en situaciones de emergencia. También, se tuvo en vista en tal actualización los diversos intentos de cambio constitucional y la realidad de las organizaciones gremiales.

Desde el punto de vista de su estructura, todas las Recomendaciones del Protocolo se han elaborado sobre la base de dos paradigmas o mecanismos de gestión de derechos, orientados a la comprensión y aplicación global e integral de actuaciones públicas, en este caso, en favor del acceso a la justicia con igualdad sustantiva de género. Estos mecanismos son, a saber:

- 1) Ecosistema de Gestión de Derechos.
- 2) Transversalización de la Perspectiva de Género.

1) Ecosistema de Gestión de Derechos.

El ejercicio efectivo y pleno de los derechos humanos y sus principios rectores tiene lugar en una triada de componentes o alcances comprendidos en todos y cada uno de los espacios de poder público obligados.

a) Los Contenidos.

Que se encuentran en los diseños de políticas y normativas nacionales. Son Leyes, Decretos, Resoluciones, Sentencias, Auto Acordados, Planes, Programas, Campañas, entre otros, en donde se puede encontrar declarada la doctrina, principios o estándares de derechos, género y diversidad sexual. En este caso, refiere a parte de los antecedentes de este instrumento y a la Política de Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial de Chile.

b) Los Continentes.

Que hacen referencia a las organizaciones mismas, a los organismos y sus arreglos institucionales. En otras palabras, la efectividad de los derechos y de la perspectiva de género y diversidad sexual también depende del tipo de institución que los gestiona, de su densidad y coherencia interna. En este caso, el continente es el Poder Judicial de Chile en cuanto institución y poder del Estado.

c) Las Prácticas.

Que alude a los modos, usos y estilos de comunicación de quienes componen la organización en su relación entre ellos y con el medio. Son los actos concretos y cotidianos permeados por la socialización de los sujetos y que pueden ser más o menos sensibles a la perspectiva de derechos, de género y diversidad sexual, y de cualquier otra dimensión interseccional y, por ende, pueden ser modificados o deconstruidos. En este caso, alude a las prácticas entre integrantes de la institución y hacia las personas usuarias.

2) Transversalización de la Perspectiva de Género.

Originalmente, y a partir de los debates sobre los derechos de la mujer en las Naciones Unidas (ONU), este concepto ha sido comprendido 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 géneros²⁵.

Actualmente, y en el marco específico de este Protocolo, dicha perspectiva se extiende a la comprensión de otras dimensiones de la categoría de género que apelan a la cuestión de las identidades y diversidades sexuales y de género.

Justamente, se entiende que hay un ecosistema de derechos, género y diversidad sexual, donde no basta solo la declaración de las intenciones de aplicar estándares de derechos y adoptar lineamientos, sino que urge que las organizaciones se hayan ajustado a tales preceptos para cumplir ese objetivo y que las prácticas internas y externas de sus agentes se reconozcan consistentes y coherentes con ese mismo objetivo. Por dicho motivo es que la transversalización de género en todos los niveles y asuntos de la institución, en este caso del Poder Judicial, debe ser un mecanismo fundamental y prioritario para lograr resultados sustantivos en el acceso a la justicia en igualdad y sin discriminaciones basadas en el género o la diversidad sexual.

²⁵ Consejo Económico y Social de la ONU, 1997.

Las Recomendaciones que se entregan en el Protocolo buscan contribuir en las prácticas que demanda la incorporación gradual pero efectiva de la perspectiva de género y diversidad sexual en el Poder Judicial y el sistema de justicia chileno. Entregan orientaciones como sugerencias de actuación que, de manera progresiva pero concreta, puedan ser adoptadas gradualmente y en el marco de sus atribuciones, competencias y ámbitos de acción, por quienes integran el Poder Judicial, desde sus diferentes roles y funciones para favorecer una atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual. Ello, tanto en cuanto a las relaciones entre personas que integran la institución como en relación a la atención a las personas usuarias.

Lo anterior se alinea con la Política de Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial que hace este llamado al considerar como una de sus dimensiones, en el eje de la no discriminación de género, la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional a fin de incorporarla progresivamente en todos los ámbitos de trabajo del Poder Judicial.

Las Recomendaciones para personas que integran los tribunales de justicia se inscriben, además, como orientaciones que apuntan a la necesidad de adoptar una mirada sistémica al abordaje de la perspectiva de género y diversidad sexual para el ejercicio del derecho de acceso a la justicia y la equidad de género en todo el sistema chileno de justicia. Esto, como un paso hacia la consideración futura de un Sistema de

Género Judicial, similar a los sistemas de género implementados en la gestión pública de la administración general del Estado, tanto en Chile como en otros países. Ello para que la perspectiva de género y diversidad sexual permee en forma transversal los sistemas de gestión del Poder Judicial, ya sea que se trate de la función jurisdiccional de juezas y jueces, ya sea que concierna a la administración de la tarea judicial.

Un sistema de género permitiría diseñar políticas generales del Poder Judicial, políticas de gestión de personas, sistemas de gestión de información que, por ejemplo, incluyan distinciones por sexo y género, que luego tributen a los sistemas de gestión, metas e indicadores; incorporar el análisis de género y diversidad sexual como técnica y mecanismo para procesar las decisiones de gestión y calidad del Poder Judicial, a través de las funciones de desarrollo institucional de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, de formación de la Academia Judicial y otras instancias. Todas estas y otras medidas, con el tiempo podrían ir adoptando un carácter vinculante al desarrollo de las carreras funcionarias a todo nivel. Se trata de medidas de *mainstream* que permiten ir consolidando una cultura institucional con vocación de garantías de derechos, que busque cerrar brechas o derribar obstáculos para la igualdad sustantiva y la no discriminación por razones de género o diversidad sexual en este poder del Estado y que, por cierto, requiere de un diseño e implementación específica que supera los objetivos del Protocolo.

RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN PARA TRIBUNALES QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL DE CHILE.

¿QUÉ SON Y CÓMO SE ESTRUCTURAN ESTAS RECOMENDACIONES?

Las Recomendaciones de este apartado son **un conjunto de orientaciones sugeridas que favorecen un acceso a la justicia con enfoque de género y diversidad sexual, con énfasis en la atención a personas usuarias y el trato entre personas integrantes del Poder Judicial de Chile.** Tales orientaciones consisten en prácticas a fortalecer o implementar, constituidas por actuaciones, acciones e iniciativas.

Se han elaborado a partir de un mecanismo de gestión de derechos como marco de comprensión de las actuaciones públicas, y con un proceso de validación a través de talleres participativos, procurando que dialoguen con la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. También, se han tenido en vista en su elaboración y propuesta los antecedentes teóricos, conceptuales y normativos y el Diagnóstico integrado sobre género, diversidades sexuales y el PJUD en Chile, referenciados en la primera parte del Protocolo. Además, se tuvieron en cuenta los resultados de la implementación de las recomendaciones de actuación en 17 Tribunales de diferentes materias a lo largo del país, a través de una experiencia participativa y contextualizada a sus distintas realidades.

Las Recomendaciones de actuación para tribunales que integran el Poder Judicial de Chile están divididas en dos categorías, diferenciadas de acuerdo a los niveles de quienes son destinatarios de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial y en función de la aspiración a su implementación por cada persona integrante del Poder Judicial según la función que pueda desempeñar:

1**RECOMENDACIONES PARA UNA MEJOR ATENCIÓN DE JUSTICIA A PERSONAS USUARIAS DEL TRIBUNAL.****2****RECOMENDACIONES PARA EL MEJOR TRATO ENTRE INTEGRANTES DEL TRIBUNAL.**

En cada una de estas categorías se han determinado ciertas dimensiones o áreas a las cuales se dirigen en sus objetivos estas Recomendaciones.

En cada dimensión o área se indica quienes serían aquellas personas integrantes de cada tribunal que están llamadas a hacerse cargo de implementarlas, a partir de la función que desarrollan o pueden desarrollar en relación al sistema de justicia nacional en su respectiva unidad, con independencia del escalafón al que pertenecen. Así, el Protocolo contempla Recomendaciones para:

- ▶ **Personas que desarrollan funciones de atención directa de personas usuarias.** Es el caso de quienes en alguna oportunidad deben interactuar con tales personas al recibirlas en el tribunal, al responder consultas (guardias, personas empleadas u oficiales de tribunal o Corte), así como quiénes interviniendo de manera preferente en la labor de juzgar pueden también tener trato directo con personas usuarias (consejeros y consejeras técnicas, juezas y jueces en determinado tipo de audiencias).
- ▶ **Personas que desarrollan funciones administrativas y de gestión de recursos (económicos, humanos, otros) en el tribunal.** En este grupo se incluyen quienes realizan estas labores al interior de las unidades, tales como, personas administradoras o subadministradoras de tribunal, jefaturas de unidad, ministros o ministras de la Excelentísima Corte Suprema o de Ilustrísimas Cortes de Apelaciones.
- ▶ **Personas que desarrollan funciones relacionadas con el juzgamiento.** Tal es el caso de ministros, ministras, fiscales judiciales, jueces, juezas, consejeros y consejeras técnicas.

ESTRUCTURA DE CADA RECOMENDACIÓN

Título	▶ Nombre de la recomendación.
Acción	▶ Conducta rectora de la recomendación que se ofrece como una orientación de actuación.
Justificación	▶ Explicación del contenido, el propósito y la vinculación de la recomendación, en el marco del Protocolo y la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del PJUD e instrumentos relacionados a ella.
Ejemplos	▶ Acciones descritas con el fin de ilustrar algunas estrategias sobre cómo se puede implementar la recomendación.

A fin de favorecer la implementación de las Recomendaciones de este Protocolo, se sugiere la revisión periódica de herramientas y recursos propios del PJUD, las asociaciones vinculadas al Poder Judicial y la Academia Judicial, los cuales se han tenido en vista en la definición de cada Recomendación, su justificación y ejemplos.

En la sección Recursos disponibles para apoyar cada recomendación (pág. 95) se incluye un listado referencial y no exhaustivo de recursos, que pueden ser tenidos en cuenta como apoyo en el cumplimiento de las recomendaciones de este Protocolo.

ESQUEMA DE RECOMENDACIONES



1

**RECOMENDACIONES
PARA UNA MEJOR
ATENCIÓN DE JUSTICIA
A PERSONAS USUARIAS
DEL TRIBUNAL.**

RECOMENDACIONES
SOBRE ATENCIÓN,
TRATO Y ENTREGA
DE INFORMACIÓN A
PERSONAS USUARIAS.

Recomendaciones
para personas
que desarrollan
funciones de
atención directa
de personas
usuarias. R1 a R5

R1

COMUNICACIÓN EFECTIVA Y LENGUAJE CLARO.

- ▶ **Mantener una comunicación efectiva utilizando un lenguaje claro para que los conceptos jurídicos sean fácilmente comprendidos por quienes acceden a la justicia, especialmente cuando además del género y la diversidad sexual concurren otras categorías de vulnerabilidad.**

Esto es relevante si se considera que la mayoría de quienes están en condiciones de **vulnerabilidad** por género o sus identidades sexuales, o presentan también otras situaciones de vulnerabilidad como la condición socio económica, por ejemplo, y recurren a tribunales por consultas generales, en busca de **tutela judicial efectiva** o en otra calidad, no cuentan con conocimientos jurídicos. El lenguaje en que comunica su información el Poder Judicial a toda persona debe ser claro para evitar posibles procesos de **victimización secundaria** en casos de **violencia** a mujeres o personas **LGBTI**.

▶ Ejemplos.

- 1) Identificar la situación de vulnerabilidad en que se encuentra una persona de acuerdo con sus particulares circunstancias. Tal como podría ser tener presente si es niña o adolescente al momento de determinar el lenguaje jurídico a usar ya que ellas podrían no reconocer expresiones de lenguaje que usualmente son referidas por personas adultas o considerar si es una persona con discapacidad sensorial o cognitiva.
- 2) Dirigirse siempre directamente a las personas usuarias y no a quienes la acompañan, a menos que la misma persona solicite otra cosa.
- 3) Recurrir a palabras de uso cotidiano para explicar conceptos técnicos jurídicos. El uso de ejemplos o analogías puede ser una acción que favorezca una explicación clara. A modo de ejemplificar, la expresión "auto" para referir a una "resolución" se puede explicar indicando que se trata de una decisión que toma quien resuelve frente a una determinada cuestión solicitada en el proceso por una de las partes.
- 4) Preguntar siempre a la persona si entendió la explicación, tanto cuando se trata de atención presencial como remota, dándole un tiempo suficiente para responder, evitando expresiones o gestos que evidencien molestia y reiterando la pregunta para asegurar que fue entendida tal explicación, en caso de ser necesario. Pueden usarse expresiones como "¿Me expliqué adecuadamente?" o "¿Quedó claro de la forma en que lo expliqué?"
- 5) Facilitar el acceso a los medios digitales del tribunal en los casos en que su uso sea aplicable, utilizando un lenguaje claro para explicar el acceso a los diversos canales.
- 6) Coordinar con otras reparticiones o instituciones, cuando corresponda, para favorecer que la persona usuaria comprenda claramente su situación ante el tribunal. Tal como podría ser con la Unidad de Víctimas y Testigos (URAVIT) del Ministerio Público.

R2

TIEMPO DE ATENCIÓN.

► **Destinar un tiempo suficiente y adecuado para la atención a mujeres y personas LGBTI que recurren a un tribunal de justicia.**

Se debe procurar un tiempo suficiente y adecuado, considerando las condiciones de funcionamiento del tribunal y las circunstancias particulares de cada caso, para que mujeres y personas **LGBTI** puedan exponer su situación y formular las preguntas que tengan. Esto es especialmente relevante en casos de alta complejidad, como los de **violencia de género (sexual, doméstica u otra)** o **discriminación por orientación sexual o identidad de género**, y cuando las personas tienen situaciones adicionales de vulnerabilidad, como la discapacidad o la condición de migrante, por ejemplo.

► **Ejemplos.**

- 1) Procurar que la persona sea atendida en condiciones de tranquilidad y privacidad, poniendo énfasis en sus circunstancias y evitando interrumpir su relato.
- 2) Organizar los tiempos de atención presencial o remoto, de acuerdo con las condiciones de funcionamiento del tribunal, para minimizar los tiempos de espera de las personas que concurren por casos con componente de género y diversidad sexual, procurando en todo caso no afectar la atención de otras personas usuarias y dando el tiempo necesario para presentar el caso con preguntas, conforme las condiciones que la situación y la persona requiera.
- 3) Asegurar que el tiempo de atención remota, cuando así proceda, sea igualmente adecuado a la atención presencial, teniendo en cuenta los posibles problemas de conectividad de las personas.
- 4) Identificar las situaciones en que, por la naturaleza del caso, las personas involucradas requieran un tiempo mayor de atención. Tal es el caso de causas de violencia sexual contra niñas o contra personas con discapacidad, quienes pueden tener una distinta percepción del tiempo, para evitar victimización secundaria.

R3

ATENCIÓN CON ENFOQUE INTERSECCIONAL.

- **Facilitar y reforzar la atención del sistema de justicia para mujeres y personas LGBTI que están en situación de mayor vulnerabilidad por diversas circunstancias, esto es, hacerse cargo de forma efectiva de la interseccionalidad, especialmente en casos graves de violencia de género.**

Se deben implementar acciones que eviten profundizar la desigualdad estructural que afecta a mujeres o personas **LGBTI** que están, además, en situación de discapacidad, que se expresan en una lengua diferente, que son migrantes, asiladas o refugiadas, que pertenecen a una etnia o pueblo indígena, son menores de 18 años o personas adultas mayores, que están en condiciones de pobreza, o tienen un bajo nivel educativo, por ejemplo. En estos casos, se agravan todos los obstáculos que enfrentan las mujeres y personas **LGBTI** en la atención en el sistema de justicia. Esto es especialmente relevante cuando mujeres y personas **LGBTI** concurren a tribunales de justicia en casos de alta complejidad, tal como es la **violencia de género (violencia sexual, doméstica u otras materias)**.

► Ejemplos.

- 1) Planificar la atención considerando elementos para atender la situación de interseccionalidad, tales como, acceder a intérpretes cuando sea necesario, a recursos físicos para facilitar la movilidad o usando materiales en otros idiomas o con pertinencia para niñez y adolescencia.
- 2) Consultar siempre a cada persona cómo desea ser identificada y tratada, sin usar expresiones estereotipadas en torno a la identidad como "mija", "mijita", "mi niña", "mamita", "abuelita", "chinita", "negrita", "cholita", "menores".
- 3) Utilizar en la atención materiales impresos o digitales, accesibles y con pertinencia territorial y cultural de la jurisdicción del tribunal, considerando el distinto perfil de las personas usuarias, atendiendo a situaciones de discapacidad visual o auditiva, a la edad, al idioma o lenguaje, pertenencia étnica y otras condicionantes.
- 4) Intervenir si en una situación concreta de atención, sea presencial o remota, otra persona discrimina, insulta o realiza algún comentario sobre determinadas condiciones de la persona a quien se atiende, para resguardar los derechos de la persona discriminada, insultada o agredida.
- 5) Evitar formular juicios de valor o calificaciones de los hechos o circunstancias que escucha al momento de atender o recibir denuncias, resguardando la integridad y confidencialidad del relato.

R4

ORIENTACIÓN SOBRE REDES INTERSECTORIALES.

- ▶ **Entregar información de otras entidades, públicas o privadas, que también puedan orientar a mujeres y personas LGBTI que concurren a tribunales.**

Alguna de las consultas de personas que concurren a tribunales de justicia, cualquiera sea la naturaleza del asunto, no corresponden estrictamente a asuntos de competencia y resolución del Poder Judicial. Por ello, la información sobre otras reparticiones públicas o privadas u organismos de la sociedad civil que puedan entregar asesoría complementaria en materias de género y **diversidad sexual** debe estar disponible para dar una atención concreta, considerando especialmente información sobre opciones de orientación o asistencia jurídica gratuita especializada en género, cuando se requiera.

▶ Ejemplos.

- 1) Identificar las redes institucionales en las que participa el PJUD o su propio tribunal, las funciones que cada una desarrolla, e identificar a la persona que cumple el rol de representante con el propósito de mantener permanente coordinación.
- 2) Identificar las redes institucionales existentes en su contexto regional, comunal y local que otorgan servicios y recursos de apoyo, tales como programas o servicios especializados que dependen de Ministerios o Municipalidades o clínicas jurídicas universitarias, manteniendo un registro actualizado con la información respectiva.
- 3) Identificar las organizaciones de la sociedad civil, redes sociales y comunitarias existentes en su contexto regional, comunal y local que otorgan servicios y recursos de apoyo, manteniendo un registro actualizado con la información respectiva.
- 4) Difundir la oferta de redes intersectoriales por diversos medios, tales como, cartillas, ficheros o diarios murales, video o material audiovisual, de fácil acceso al público general.
- 5) Sugerir a las personas a cargo de la gestión de recursos de cada tribunal, iniciativas de coordinación y colaboración interinstitucional con organismos públicos y privados de las redes interseccionales.

R5

RESPECTO A IDENTIDADES TRANS DE PERSONAS USUARIAS.

▶ Respetar la identidad, la expresión de género y el nombre social de las personas usuarias y de quienes les acompañan a tribunales.

Se deben reconocer las diferencias y favorecer el respeto de toda manifestación externa de la **identidad género** de una persona y cómo ella se identifica y autopercebe a sí misma. Ello se logra respetando la expresión de género manifestada en los diversos modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos, sin emitir pronunciamientos o juicios de valor que indiquen, explícita o implícitamente, que una determinada expresión no es aceptada como correcta, así como respetando el nombre social de todas las personas usuarias y de quienes les acompañan a tribunales. Es necesario reconocer el nombre con que las personas se autoidentifican en caso de existir diferencias entre el sexo registrado en sus documentos de identidad y la vivencia interna y personal de género.

▶ Ejemplos.

- 1) Consultar siempre de manera directa a cada persona cómo desea ser identificada, sea en la comunicación presencial o remota, con el fin de manifestar el reconocimiento de su identidad, a través de preguntas tales como ¿Cuál es su nombre? O ¿Cómo le gustaría que le llamen en el tribunal? En el caso de la atención remota, favorecer que cada persona pueda identificarse a sí misma con su nombre social.
- 2) Procurar, en el caso de personas que se identifiquen a sí mismas de una forma distinta a la identidad registrada en sus documentos, no llamarle a viva voz con su nombre legal si la persona no lo ha consentido, ni indicar frente a otras personas, en ninguna circunstancia, el motivo por el cual consulta en el tribunal.
- 3) Evitar cualquier comentario, gesto, broma o chiste, imagen o meme, en público o en privado, relacionado con la identidad, la expresión de género o el nombre social de las personas o que suponga categorizarlas o etiquetarlas por la forma en que se visten o hablan, o asumir su identidad por el aspecto físico, o que pueda producir discriminación o victimización secundaria.
- 4) Intervenir en una situación concreta en que una persona discrimine, insulte, agrede verbalmente o realice algún comentario ofensivo sobre la identidad, expresión de género o nombre social de otra persona en el tribunal, para resguardar los derechos de la persona insultada o agredida.
- 5) Consignar en actas el nombre social que expresen niños, niñas y adolescentes, para referirse a ellos de esa forma en todo momento.

RECOMENDACIONES
SOBRE ATENCIÓN,
TRATO Y ENTREGA
DE INFORMACIÓN A
PERSONAS USUARIAS.

Recomendaciones
para personas
que desarrollan
funciones
administrativas
y de gestión
de recursos
(económicos,
humanos) en el
Tribunal. R6 a R7

R6

GESTIÓN DEL TRIBUNAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.

▶ **Incorporar progresivamente en los diferentes niveles de gestión y administración de cada tribunal el enfoque de género y diversidad sexual.**

Cuando mujeres y personas **LGBTI** concurren a tribunales de justicia usualmente lo hacen por situaciones que constituyen asuntos de gran importancia personal, familiar, laboral o económica, por lo que debe existir una organización institucional de gestión y administración adecuada para una eficaz atención. Esto es especialmente relevante en casos de alta complejidad, tales como **violencia de género o discriminación por orientación sexual o identidad de género**, en que cualquier deficiencia en la atención puede producir **victimización secundaria** y acrecentar la posible percepción de indefensión por parte del **sistema de justicia**, profundizando la desigualdad estructural.

▶ Ejemplos.

- 1) Considerar un tiempo suficiente para la atención al público conformado por mujeres y personas LGBTI al planificar las cargas laborales y metas de gestión, teniendo especial atención cuando sean menores de edad o estén en otras circunstancias de especial vulnerabilidad por otras condiciones como discapacidad, situación socio económica u otra.
- 2) Preparar y exhibir en diversos formatos y plataformas, material accesible, pertinente culturalmente, y con perspectiva de género y diversidad sexual en los lugares de acceso público del tribunal, que expliquen de manera simple y clara los procesos y flujos de trabajo de la unidad, horarios de atención, formas de funcionamiento y canales para realizar denuncias. Tal como, material escrito en lengua de los pueblos indígenas existentes en el territorio, o material escrito en idioma del país de origen de la población migrante, ajustado para personas en situación de discapacidad y en una versión para infancia y adolescencia.
- 3) Procurar usar lenguaje inclusivo y no sexista en todo tipo de comunicación al interior del tribunal, sean resoluciones e incluso documentos administrativos, como forma de socializar esta práctica.

Ejemplos.

- 4) Promover espacios informales de trabajo interno con metodologías que permitan identificar diversas realidades que se pueden dar en la práctica de atención del tribunal, enmarcando ese trabajo en los estándares internacionales de derechos humanos, con pleno respeto a la libertad de expresión de ideas y opiniones y a la identidad de cada persona y procurando reconocer los estereotipos más comunes que existen en el marco del Tribunal a fin de erradicarlos.
- 5) Promover instancias de coordinación interna para el abordaje y solución de conflictos de relaciones humanas que puedan darse en la unidad respectiva por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género en torno a la atención a personas usuarias.
- 6) Procurar implementar un catastro de las personas usuarias, que recoja su identificación desde la forma en que se autoperciben, para generar estadísticas internas y así planificar acciones de acuerdo a las identidades de personas usuarias y respetando la privacidad de la información.
- 7) Mantener actualizada la información respecto a los servicios públicos relacionados disponibles, datos de contacto, links de acceso a sitios institucionales, referentes institucionales y requisitos de acceso, tanto en los edificios de cada tribunal como a través de la página web institucional.
- 8) Generar mecanismos internos que permitan la identificación de características identitarias de las personas usuarias tal como, el nombre social, evitar en formularios preguntar sobre el género, agregar opciones no binarias en las preformas o no usar imágenes visuales que representen estereotipos y roles heteronormativos o cisnormativos de forma exclusiva, adecuando los medios tecnológicos para consignar la identidad de género y que de este modo quede registrada a partir de la primera atención, promoviendo la adaptación al tipo de persona usuaria y su requerimiento para su implementación general.

R7

GESTIÓN DE ACOGIDA CON ENFOQUE DE GÉNERO.

► **Garantizar que la acogida al ingreso al tribunal sea realizada por personas sensibilizadas en temas de género y diversidad sexual.**

La recepción de personas funcionarias de un tribunal a una persona usuaria que concurre por temáticas de género o **diversidad sexual** debe ser de acogida, sea de forma presencial o de forma remota. Quienes trabajan en el ingreso de edificios institucionales o en la recepción de primeras consultas por medios digitales, pueden generar una imagen de distancia que inhiba preguntas o incluso la entrada al recinto, si esta no es adecuada. Esto es especialmente relevante cuando se trata de niños, niñas y adolescentes y personas mayores que concurren a un tribunal, y para personas que denuncian ser víctimas de cualquier forma de violencia, o quienes son discriminadas por diferentes razones.

► Ejemplos.

- 1) Procurar la participación en acciones de sensibilización y formación en temas de género y diversidad sexual con enfoque interseccional, para todas las personas que desempeñan funciones de primera atención incorporando este aspecto en las bases de licitación o en la coordinación con otras reparticiones, cuando corresponda. Tal como, replicar la figura del "anfitrión o anfitriona judicial" existente en algunos tribunales, como figura que recibe y orienta a las personas usuarias en casos de atención presencial.
- 2) Promover que las labores de guardia en el ingreso a edificios de tribunales puedan también ser desarrolladas por una mayor cantidad de mujeres o personas LGBTI, capacitadas en temáticas de género y diversidad sexual, incorporando estos puntos en las bases de las licitaciones y coordinando debidamente con Gendarmería de Chile u otras instituciones, cuando corresponda.
- 3) Monitorear el desempeño en términos de trato de personas funcionarias que se desempeñan en puestos de acceso y constituyen el primer contacto con las personas usuarias en el caso de atención presencial.
- 4) Promover el uso de recursos internos, para el reclamo por personas usuarias o sus acompañantes cuando no se reciba el tiempo requerido para la atención. Tal es el caso de los buzones que se instalan en los tribunales y recursos adicionales, como libros o encuestas de evaluación de la atención u otros medios que estén accesibles para todas las personas de forma presencial o remota, procurando recabar así información sobre la situación ocurrida y entregando por escrito disculpas en caso de ser hechos imputables al tribunal.
- 5) Gestionar ante quienes definen la programación de la capacitación formal, que se incorpore de manera permanente la formación y sensibilización en esta materia de quienes realizan la primera atención.

RECOMENDACIONES
SOBRE TRAMITACIÓN
DE CAUSAS CON
COMPONENTE
DE GÉNERO O
DIVERSIDAD SEXUAL.

Recomendaciones
para personas
que desarrollan
funciones de
atención directa
de personas
usuarias. R8 y R9

R8

PRIVACIDAD EN ATENCIÓN DE CAUSAS.

► **Garantizar privacidad e intimidad a toda mujer o persona LGBTI que concurra a tribunales a realizar alguna gestión o denuncia.**

Procurar el cuidado de la privacidad e intimidad de estas personas usuarias y asegurar que la información no se haga pública, con especial cuidado en la primera atención, sea presencial o por medios digitales, y considerando la voluntad de la propia persona. Esto es especialmente relevante en delitos sexuales, causas de **violencia intrafamiliar**, causas de **discriminación** u otras de similar gravedad, en las que es posible que se produzca **victimización secundaria**. Es necesario que mujeres y personas **LGBTI** se sientan acogidas por el sistema de justicia para que no desistan de la gestión o denuncia por este motivo, por lo que es determinante el trato al iniciar un proceso.

► Ejemplos.

- 1) Promover la coordinación interinstitucional con Ministerio Público, Defensoría Penal, PDI y Carabineros, entre otras instituciones, para hacer operativa la Ley N° 21.057, que regula entrevistas grabadas en video y otras medidas de resguardo a niños, niñas y adolescentes (NNA), víctimas de delitos graves, de modo de prevenir efectivamente la victimización secundaria.
- 2) Disponer espacios separados para conversar en el caso de atención presencial, garantizando que sea un lugar apropiado para que quien denuncia exponga la situación, sus argumentaciones y formule preguntas; usando en cualquier caso un volumen de voz adecuado para evitar que el resto de las personas presentes en el tribunal escuchen información privada. En caso de que una persona concurra con niños o niñas, procurar contar con espacios adecuados para el juego y la lactancia.
- 3) Contar con personal con formación adecuada para recibir una declaración de hechos en causas de especial gravedad e impacto, sea de manera presencial o remota; no formular una calificación de los hechos o circunstancias que escucha; resguardar la integridad de la persona que declara como presunta víctima y la confidencialidad del relato; evitar emitir frases o juicios de valor sobre los hechos; no hacer comentarios que se presten para burla u ofensa y evitar relacionar los hechos que relata una persona víctima de violencia con estereotipos de género o roles binarios entre hombres y mujeres, porque puede parecer que se le está atribuyendo la responsabilidad a ella.
- 4) Adoptar las medidas necesarias para asegurar la confidencialidad en la atención remota, consultando a la persona usuaria y evaluando si se encuentra en un lugar apto y en las condiciones necesarias, para expresarse libremente.

Ejemplos.

- 5) Favorecer medidas para la atención presencial privada y confidencial en aquellos casos en que se requiera, y que por situaciones especiales se esté usando atención remota, con énfasis en personas en situación de vulnerabilidad.
- 6) Garantizar, en cualquier tipo de atención, que la persona víctima no tenga contacto con las personas imputadas como responsables, salvo cuando sea estrictamente necesario dada la tramitación de la causa. Para ello se pueden adoptar como medidas citarlos en horarios distintos, utilizar separadores de espacio, y velar porque no se produzca el contacto en el ingreso o salida del tribunal.
- 7) Procurar en relación a personas intervinientes en causas penales que, en las distintas actuaciones ante tribunales, sean presenciales o remotas, y sea como imputada, testigo o compareciente en audiencia, una persona, cualquiera sea su edad, sea identificada de acuerdo a su identidad, expresión de género y nombre social si es del caso por todos los sujetos procesales, incluyendo a las otras personas intervinientes, eventuales querellantes y personal de seguridad y Gendarmería.
- 8) Procurar en relación con personas intervinientes en causas de familia, civiles, laborales o ante tribunales superiores de justicia que, en las distintas actuaciones ante tribunales, sean presenciales o remotas, una persona, cualquiera sea su edad, sea identificada de acuerdo a su identidad, expresión de género y nombre social si es del caso.

R9

ACOMPañAMIENTO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN EN TRAMITACIÓN DE CAUSAS.

Facilitar el acompañamiento y entrega de información a mujeres y personas LGBTI en relación a sus causas en tramitación.

La información de sus causas debe entregarse cada vez que una mujer o persona **LGBTI** la requiera y estar disponible desde el primer acercamiento de la persona al tribunal, evitando dilaciones innecesarias o no justificadas legalmente, que puedan producir una eventual situación de **victimización secundaria** y considerando las barreras de **acceso a la justicia** de esta población. Una experiencia de ese tipo puede producir alejamiento o que las personas desistan en sus procesos, profundizando la desigualdad estructural.

También se debe facilitar el acompañamiento de personas usuarias mujeres y **LGBTI** cuando concurren a denunciar o a pedir información de sus causas acompañadas de otras personas. En el contexto del funcionamiento del tribunal deben poder optar a estar en todo momento acompañadas por quien estimen pertinente, sea familiar, amistad u organización de la sociedad civil, además de quien les asesore legalmente. Esto es especialmente relevante en casos de alta complejidad, como los de violencia de género (sexual, doméstica u otra) o discriminación por orientación sexual o identidad de género, y cuando las personas tienen situaciones adicionales de vulnerabilidad, como la discapacidad o niñez, por ejemplo.

Ejemplos.

- 1) Entregar información verbal de la tramitación de la causa respectiva en un lenguaje claro y comprensible en el caso de atención presencial o remota, instruyendo sobre los derechos de cada persona en relación al tema y su rol en la causa, y resguardando su privacidad en la entrega de información. Esto es especialmente relevante en causas en que intervienen niños, niñas y adolescentes, tal como el procedimiento de solicitud de rectificación de sexo y nombre registral de la Ley N° 21.120 o en causas de violencia.
- 2) Asegurar que la persona comprenda la naturaleza del proceso en que participa, y el estado de tramitación y diligencias en la causa.
- 3) Promover el uso de la "clave única", explicando su utilidad para acceder a la Oficina Virtual Judicial, para obtener información de sus causas. Se debe procurar, además, dar a conocer el funcionamiento de esta plataforma, asumiendo que no es una forma de uso frecuente por parte de las personas usuarias.
- 4) Asegurar que las personas usuarias tengan las condiciones necesarias y la claridad para el uso de medios digitales de autoconsulta en el mismo tribunal, o en su caso, otorgar una explicación o derivación necesaria, asumiendo que no es una forma de uso frecuente por parte de las personas usuarias.
- 5) Acceder a entregar información a otras personas, cuando no existan impedimentos legales para ello, cada vez que la persona usuaria pida que se le explique a su acompañante. Con ello se evita que la persona involucrada directamente en la causa lo haga cuando no lo desea. Esto puede favorecer, por ejemplo, evitar la victimización secundaria en causas de violencia de género.
- 6) Explicar de forma clara y oportuna el funcionamiento del Poder Judicial y su organización particular de horarios y otros aspectos necesarios para la adecuada atención de personas usuarias.
- 7) Disponer la difusión clara y oportuna del funcionamiento del tribunal y su organización, en casos de situaciones excepcionales como pandemia, catástrofes naturales u otras circunstancias que afecten la regularidad de la atención presencial, dando cuenta de las medidas que se adopten para el funcionamiento remoto, tanto de la atención general como de las audiencias.

RECOMENDACIONES
SOBRE TRAMITACIÓN
DE CAUSAS CON
COMPONENTE
DE GÉNERO O
DIVERSIDAD SEXUAL.

Recomendaciones
para personas
que desarrollan
funciones
administrativas
y de gestión
de recursos
(económicos,
humanos) en el
Tribunal. R10 y R11

R10

GESTIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA TRAMITACIÓN DE CAUSAS.

► **Garantizar que las personas funcionarias que participan en la tramitación de causas con componente de género y diversidad sexual tengan formación en la materia.**

Si bien la incorporación del **enfoque de género y diversidad sexual** en el **sistema de justicia** debe involucrar a todas las personas integrantes de la institución y en todo el momento de la atención y el juzgamiento, así como en el funcionamiento del tribunal, durante el proceso en que se va realizando el cambio organizacional y estructural en tal sentido, se sugiere que cada tribunal adopte medidas internas para garantizar que las personas que participan en la tramitación de causas cuenten con formación adecuada. Ello asegurará el uso de lenguaje apropiado, respeto a las identidades o la no emisión de juicios personales sobre el asunto por el cual una mujer o persona **LGBTI** consulta.

► Ejemplos.

- 1) Diagnosticar el nivel de capacitación en género y diversidad sexual, así como comportamientos o actitudes frecuentes que dentro del funcionamiento del tribunal reproduzcan estereotipos de género. Para ello se pueden utilizar instrumentos adaptados a la realidad de cada tribunal, elaborados con apoyo de universidades o personas expertas.
- 2) Identificar, a partir del diagnóstico que haga cada tribunal, quienes tienen determinadas fortalezas, competencias personales, o formación o capacitación profesional en temáticas de género y diversidad sexual relacionadas y necesarias para la atención y tramitación de causas de mujeres y personas LGBTI en situación de mayor vulnerabilidad. En aquellas áreas vinculadas al diagnóstico en que exista menor conocimiento, se debe fomentar una oferta diversa y dinámica, que procure compatibilizar la vida privada y familiar de las personas que integran el tribunal.
- 3) Procurar el trabajo colaborativo entre personas funcionarias con distintos niveles de formación en género y fomentar una oferta diversa y dinámica de sensibilización y formación, que procure compatibilizar la vida privada y familiar de las personas que integran el tribunal.
- 4) Favorecer procesos internos para que las labores de auxiliar en el interior de edificios de tribunales puedan también ser desarrolladas por mujeres o personas LGBTI, coordinando debidamente con quienes corresponda.
- 5) Organizar los turnos y el sistema de atención del tribunal con los permisos, vacaciones, licencias u otras razones de ausencia de las personas encargadas que cuentan con formación y capacitación en género, de manera de garantizar siempre la adecuada tramitación de causas.

R11

GESTIÓN DE RECURSOS PARA TRAMITACIÓN EFICAZ.

► **Implementar progresiva y coordinadamente medidas administrativas de gestión adicionales a las existentes, que favorezcan una mayor celeridad en las actuaciones procesales de las causas con componente de género y diversidad sexual.**

La lentitud de los procesos judiciales y la insuficiencia e ineficacia de las medidas de protección a las víctimas constituyen parte de los problemas para la **tutela judicial efectiva**, lo que refuerza situaciones de vulnerabilidad y expone a la **victimización secundaria**. Resulta entonces necesario que, en el marco de las regulaciones normativas de los procedimientos y sus actuaciones, se procure la mayor celeridad posible, especialmente en los casos de violencia y cuando concurren situaciones especiales de vulnerabilidad, como discapacidad u otra.

► Ejemplos.

- 1) Implementar nuevas directrices administrativas de gestión para favorecer la tramitación preferente de causas de violencia de género, tales como son las salas especializadas en algunos tribunales. Para esto, puede resultar valioso conocer qué directrices han implementado otros tribunales y cómo han funcionado.
- 2) Verificar regularmente que las resoluciones se dicten dentro de los plazos establecidos y no se realicen o decreten diligencias que no sean indispensables para la tramitación.
- 3) Incorporar en los sistemas informáticos un sistema de alerta que facilite la identificación rápida y mejor gestión de las causas de violencia que tengan como víctima a niñas, adolescentes, mujeres adultas o personas de diversidades sexuales.
- 4) Adoptar de manera rápida y oportuna medidas necesarias, en el marco de las competencias de cada tribunal, que favorezcan la prevención de nuevas agresiones o ilícitos en los casos de violencia o acoso sexual o laboral dentro del mismo tribunal.
- 5) Promover convenios con instituciones relacionadas al sistema de justicia tal como Carabineros de Chile, SERNAMEG o Ministerio Público, a partir de los cuales se puedan generar estrategias colaborativas que favorezcan la celeridad de los procesos.
- 6) Promover convenios interinstitucionales con universidades o centros de investigación, a partir de los cuales se puedan generar estudios o proyectos que entreguen nuevas propuestas para favorecer la celeridad de los procesos.

RECOMENDACIONES
SOBRE TRAMITACIÓN
DE CAUSAS CON
COMPONENTE
DE GÉNERO O
DIVERSIDAD SEXUAL.

Recomendaciones
para personas
que desarrollan
funciones
relacionadas con
el juzgamiento.
R12 a R16

R12

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN DE JUZGAR.

- ▶ **Incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad en todos los momentos de la función de juzgar.**

Alejercer la **función jurisdiccional** debe estar presente el **enfoque de género y diversidad sexual**, a fin de promover el respeto del principio de **igualdad** y no **discriminación**, como también de **tutela judicial efectiva**, a personas y grupos que se encuentren en especial situación de vulnerabilidad por el solo hecho de pertenecer a tales colectivos, especialmente cuando concurren en algunas personas varias causales de esa mayor vulnerabilidad. Esto debe expresarse en las distintas etapas del proceso jurisdiccional, con especial énfasis en la revisión inicial de la causa, en la admisibilidad de los medios probatorios, la valoración de la prueba, la determinación e interpretación del derecho, la argumentación y la decisión sobre los conflictos de relevancia jurídica sometidos a la jurisdicción, y la determinación de reparaciones, cuando sean procedentes.

Ejemplos.

- 1) Procurar siempre que una mujer o persona LGBTI víctima de violencia de género (sexual, doméstica o de otro tipo) cuente con asesoría y representación letrada con conocimientos en temas de género y diversidad sexual para la defensa de sus intereses en la causa respectiva. Para ello, se le debe informar las opciones con que cuenta el sistema de justicia chileno, tales como, la existencia de la Corporación de Asistencia Judicial, las oficinas de abogados y abogadas Pro Bono que existan en la ciudad, principalmente.
- 2) Incorporar y aplicar siempre los estándares y el marco normativo internacional en materia de igualdad y no discriminación, género, interseccionalidad y erradicación de la violencia contra mujeres y personas LGBTI en toda decisión judicial.
- 3) Utilizar todos los recursos que el derecho entrega a quien juzga, sean de derecho nacional o derecho internacional, para visibilizar en las decisiones la discriminación estructural que afecta a personas LGBTI, especialmente en casos de violencia contra ellas.

Ejemplos.

- 4) Identificar y considerar siempre las posibles circunstancias especiales en que se puede encontrar una persona para hacer un análisis con enfoque de interseccionalidad, como en el caso de mujeres menores de 18 años, mujeres indígenas, mujeres jefas de hogar, mujeres en situación de discapacidad, mujer lesbiana, entre otras, debiendo incorporar un razonamiento de las consecuencias y efectos de tales circunstancias en las decisiones que se adopten en este tipo de situaciones.
- 5) Facilitar la suspensión o adoptar formas alternativas a la presencialidad, en casos que mujeres u otras personas se vean impedidas de asistir a una entrevista o audiencia por tener que asumir labores de cuidados.
- 6) Procurar que en audiencias en que se produce intermediación entre quien juzga y las partes intervinientes, el llamado a viva voz y toda la audiencia, se realice con pleno respeto a la orientación sexual, la identidad y la expresión de género u otras condiciones de las personas. Además, jamás se debe emitir algún comentario que pueda ser entendido como una atribución de roles o expectativas de comportamiento de las personas presentes. Tal es el caso de expresiones del tipo: "usted debía saber las consecuencias de sus actos como madre".
- 7) Cuidar en la determinación de diligencias específicas, en el marco de las atribuciones de quienes ejercen labor de juzgar, que se garantice expresamente que se harán con pleno respeto a los derechos de mujeres y personas LGBTI. Tal puede ser el caso de los peritajes en causas de violencia sexual o las entrevistas con las personas intervinientes, las que deben efectuarse usando el enfoque de género y diversidad sexual.
- 8) Cuidar en todo momento que no se produzca la victimización secundaria de quien se identifica como víctima por un comportamiento propio de quien juzga (una determinada expresión usada en la sentencia) o de parte de personas funcionarias a quienes un juez o jueza entrega indicaciones de actuación en este tipo de procesos. Esto es especialmente relevante en causas de especial gravedad como las de violencia de género (sexual, doméstica o de otro tipo).
- 9) Ordenar todas aquellas medidas necesarias previas a resolver que permitan descartar la existencia de estereotipos, sesgos, prejuicios o discriminaciones en los procesos investigativos, previos o durante la tramitación del juicio.
- 10) Tener presente en la valoración de prueba, en el marco de la aplicación de las normas pertinentes, los elementos de contexto del caso como la eventual escasez probatoria.
- 11) Procurar que en las audiencias en que se produce intermediación se explique a las víctimas, con un lenguaje claro y manifestando empatía, el significado de los actos procesales y etapas de la misma.
- 12) Recordar continuamente a las víctimas de violencia, y sobre todo en casos de desistimiento, la posibilidad de denunciar nuevos actos constitutivos de violencia intrafamiliar o de delito.
- 13) Asegurar el derecho a la privacidad y protección de las víctimas en audiencias remotas.

R13

LENGUAJE EN LAS SENTENCIAS.

► **Redactar sentencias en lenguaje claro y no sexista, especialmente cuando se trate de asuntos que incorporan componente de género y diversidad sexual, y comunicarla cuidando de asegurar que sea comprendida por las personas a quienes involucra la decisión.**

Cuando mujeres y personas **LGBTI** concurren a tribunales, por regla general no tienen formación jurídica, por lo que a fin de lograr que puedan ver satisfecho su derecho al **acceso a la justicia** en los resultados que procuran, es necesario que las sentencias comuniquen por sí mismas de forma clara la decisión judicial. Además, una sentencia puede tener un efecto reparatorio especialmente relevante si utiliza un enfoque de género en su redacción a través de un texto que utilice un lenguaje inclusivo y no sexista. El lenguaje puede ser inclusivo y no sexista cuando considera la identidad de la persona, no reproduce sesgos o estereotipos que se pueden transmitir a través del lenguaje sobre las identidades de personas, comportamientos esperados, prácticas y roles supuestamente correspondientes a cada sexo o género, u otras que pueden ser la base para discriminación, acoso o violencia.

► Ejemplos.

- 1) Cuidar que la forma de explicar los hechos, cómo se ha valorado la prueba, así como la decisión, se haga usando palabras y frases de fácil comprensión, cuidando en todo caso de no menoscabar el punto de vista técnico-legal.
- 2) Evitar caer en el uso de fórmulas o expresiones innecesarias, por ejemplo, el uso de aforismos jurídicos expresados en latín debe ser ponderado.
- 3) Identificar y usar formas tomadas del español que sean neutrales e incluyan a todas las personas cuando no se quiere relevar diferencias. Para ello, es posible usar abstractos a través de los cuales se evita asumir que todas las personas son hombres, usando expresiones inclusivas, tal como "quien concurre ante este tribunal" y no "el demandante".
- 4) Identificar y usar artículos u otras fórmulas que permitan la práctica que se conoce como "desdoblamiento", que permite nombrar el masculino y el femenino cuando se desea relevar esa diferencia a favor de las mujeres, usando expresiones tal como "el papá y la mamá del adolescente" y no "los padres del adolescente".
- 5) Procurar también usar esta forma de lenguaje en todo tipo de resoluciones e incluso documentos administrativos relacionados a las causas en tramitación, cuando corresponda, como forma de socializar esta práctica. Esto es especialmente relevante en resoluciones en que se adopten medidas que deben implementar personas usuarias, tal como las que se pueden decretar por tribunales de familia o con competencia penal.

R14

REVISIÓN PERIÓDICA DE JURISPRUDENCIA.

► **Mantener actualizada la revisión necesaria de la jurisprudencia nacional e internacional existente en temas de género y diversidades sexuales.**

Esta revisión, junto con el seguimiento de estudios académicos y el debate público a nivel nacional sobre las materias propias de su competencia y la propia jurisprudencia, se hace necesaria para favorecer la **tutela judicial efectiva** en estos casos, a partir de conocer las problemáticas que enfrentan las personas por su género, **orientación sexual, identidad o expresión de género**.

► Ejemplos.

- 1) Utilizar regularmente los repositorios disponibles de difusión, levantamiento, organización, generación y almacenaje de la jurisprudencia propia y de los tribunales superiores de justicia, tal como, la Dirección de Estudios de la Corte Suprema o la Base Jurisprudencial del Poder Judicial.
- 2) Gestionar iniciativas para favorecer, por ejemplo, un Observatorio de jurisprudencia por materias específicas de interés de cada unidad.
- 3) Generar o gestionar incentivos para la producción de estudios o análisis de jurisprudencia por personas integrantes del Poder Judicial.
- 4) Generar espacios de análisis entre personas del tribunal dentro de la jornada de trabajo, sobre jurisprudencia relevante que pueda aportar al desarrollo de funciones relacionadas con el juzgamiento.
- 5) Suscribirse a las alertas de los sitios web de los órganos del sistema interamericano de derechos humanos para recibir de forma periódica los comunicados de prensa sobre nuevas sentencias u otros desarrollos continentales en temas de derechos humanos, género y diversidad sexual.
- 6) Incorporar en la redacción de las sentencias los estándares internacionales elaborados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- 7) Generar estrategias para que quienes participan en el proceso de adoptar una decisión judicial, no siendo jueces u juezas, también conozcan la jurisprudencia relacionada del sistema interamericano, sea contenciosa o consultiva, y la jurisprudencia comparada más relevante.

R15

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD EN LA CONSEJERÍA TÉCNICA.

► **Garantizar que en el ejercicio de las funciones de la Consejería Técnica en tribunales las personas a cargo de esta función apliquen la perspectiva de género e interseccionalidad en el marco de las actuaciones que les corresponda.**

La Consejería Técnica cumple un rol central en las causas en las que debe intervenir, por lo que puede contribuir al logro de una mejor comprensión por parte de quienes administran justicia sobre los casos y las realidades de mujeres y personas **LGBTI** que intervienen. Esto puede favorecer la consideración efectiva de un **enfoque de género** y **diversidad sexual** en un determinado proceso.

► Ejemplos.

- 1) Promover que se ofrezca por el tribunal capacitación y especialización del Consejo Técnico de cada tribunal en temas de género, diversidad sexual e interseccionalidad, de forma contextualizada a su realidad particular.
- 2) Favorecer que la información que el Consejo Técnico entregue al tribunal no contenga expresiones patologizantes o estereotipadas sobre género y diversidad sexual, ni tenga un lenguaje sexista.
- 3) Establecer y coordinar que el Consejo Técnico pueda dar cuenta al tribunal de las particularidades psicológicas y sociales que viven las personas LGBTI y las víctimas de violencia o discriminación de género, con el debido resguardo a la privacidad y otros derechos de tales personas, cualquiera sea la edad.

R16

SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS Y CAUSAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

► **Monitorear las causas referidas a la situación de mujeres y personas LGBTI que han sido víctimas de violencia de género y que son conocidas por los tribunales de justicia.**

En el marco de las funciones que ejercen las personas que trabajan vinculadas a causas de **violencia de género**, es deseable generar estrategias de seguimiento de esas causas e información asociada que legalmente sea posible de levantar con pleno respeto de los derechos de las partes, tales como, catastros con información de niños, niñas y adolescentes que se encuentran con medidas de protección, registro de redes de apoyo de las víctimas, etc. Ello puede facilitar el abordaje de las causas, el trabajo en el tribunal desde un **enfoque de género y diversidad sexual** y evitar la posible **victimización secundaria**.

► Ejemplos.

- 1) Establecer un sistema de seguimiento y monitoreo específico sobre las causas de violencia intrafamiliar y de género, similar a lo que ya se ha implementado para infancia y adolescencia, sobre todo en materia de medidas cautelares.
- 2) Asesorar la visita de jueces o juezas a centros del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, para que tengan en consideración casos de violencia sexual o la situación de niños, niñas y adolescentes LGBTI.
- 3) Registrar el número de personas menores de edad LGBTI que se encuentran bajo medida de protección estatal, resguardando en todo caso la privacidad de la identificación personal
- 4) Coordinar con otras entidades talleres de apoyo, sean colectivos o individuales, enfocados en acompañar a mujeres y personas LGBTI víctimas de violencia o discriminación de género.
- 5) Promover convenios con instituciones relacionadas al sistema de justicia tal como Carabineros de Chile, SERNAMEG o Ministerio Público, a partir de los cuales se puedan generar estrategias colaborativas que favorezcan el seguimiento de las denuncias y causas de violencia de género.
- 6) Promover convenios interinstitucionales con universidades o centros de investigación, a partir de los cuales se puedan generar estudios o proyectos que entreguen nuevas propuestas para favorecer el monitoreo de denuncias y causas de violencia de género.

2

RECOMENDACIONES
PARA EL MEJOR TRATO
ENTRE INTEGRANTES
DEL TRIBUNAL.

RECOMENDACIONES
SOBRE LAS
RELACIONES DE
GÉNERO AL INTERIOR
DEL TRIBUNAL.

Recomendaciones
para personas
que desarrollan
funciones
administrativas
y de gestión
de recursos
(económicos,
humanos) en el
Tribunal. R17 a R22

R17

EQUIPO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL POR TRIBUNAL.

► **Promover la conformación y el funcionamiento de un equipo de trabajo interno en cada tribunal, que favorezca acciones específicas para la incorporación de la perspectiva de género en todas las prácticas internas de la unidad.**

La efectividad de la implementación del **enfoque de género y diversidad sexual**, teniendo a la materialización de la institucionalización de una nueva cultura organizacional, se puede ver favorecida si las personas que integran cada tribunal tienen la opción de sentirse parte de los procesos que sean conducentes a ello. Es importante que las personas cuenten con un espacio articulado por ellas mismas que les permita promover iniciativas en la materia, en coordinación con los lineamientos de la Política institucional de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial.

Ejemplos.

- 1) Proponer una estructura interna de funcionamiento y objetivos para este equipo interno que asegure que esté compuesto por personas que desarrollen distintas funciones y formen parte de distintos escalafones, garantizando que tengan preparación en temas de género y diversidad sexual, facilitando las condiciones administrativas y de conciliación con la vida privada y familiar para la participación en su gestión sin que suponga un exceso de tareas para una o más personas, y considerando las características y perfil de todas las personas que integran el tribunal de que se trate.
- 2) Favorecer estrategias de vinculación con instancias de género y diversidad sexual que se implementen en otros tribunales, especialmente aquellos de la misma jurisdicción.
- 3) Fomentar la debida coordinación de su labor con los Comités de Género y No discriminación de las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones, con la Secretaría de Igualdad de Género y No discriminación de la de la Excelentísima Corte Suprema, y con otras instancias del PJUD que cumplan esa función.

R18

PARTICIPACIÓN EQUITATIVA EN ESPACIOS LABORALES.

▶ **Garantizar y valorar la participación equitativa de todas las mujeres y personas LGBTI en cada espacio del ámbito laboral.**

Las opiniones, puntos de vista o propuestas de todas las personas deben ser valoradas en igual medida, de acuerdo a su contenido y no en base a preconcepciones derivadas de **estereotipos** o **expectativas de roles** de género determinados. Así, cada persona debe poder exponer un punto de vista propio en todo contexto del ámbito laboral y ser reconocido por lo que expresa y no por su **identidad o expresión de género** o por su **orientación sexual**.

▶ Ejemplos.

- 1) Evitar interrumpir, en público o en privado, cuando una mujer o persona LGBTI esté manifestando una idea, un problema, una pregunta o una propuesta, en cualquier contexto en que esta se produzca.
- 2) Evitar usar palabras propias para explicar, en público o en privado, lo dicho por mujeres o personas LGBTI, aludiendo a que no se les entiende en la forma en que tales personas lo expresan.
- 3) Evitar invalidar o refutar una opinión sólo fundándose en la calidad de mujer o de persona LGBTI de quien la emite.
- 4) Organizar las reuniones internas de trabajo, sean de forma presencial o remota, en horarios laborales y formas compatibles con la vida privada y familiar, teniendo especialmente en cuenta la situación y requerimientos de quienes tienen personas bajo su cuidado.

R19

ERRADICACIÓN DE PRÁCTICAS SEXISTAS.

► **Identificar, visibilizar y erradicar prácticas internas de carácter sexista, tanto en actividades laborales como en actividades sociales o de camaradería derivadas de la relación laboral.**

Tales prácticas al interior de las dependencias, fuera de ellas, o de forma remota, vinculadas o derivadas de la relación laboral, refuerzan la jerarquización en su sentido negativo y no tienen una fundamentación necesaria para la correcta administración de justicia o la buena convivencia, pudiendo reforzar **roles** y **estereotipos** de género y sus efectos negativos. Además, estas prácticas pueden, en ciertas circunstancias, favorecer contextos propicios para situaciones de discriminación, **acoso sexual o laboral**, o **violencia**.

► Ejemplos.

- 1) Garantizar que todas las personas puedan decidir autónomamente su participación en cada actividad que se acuerde realizar fuera de su jornada laboral, de forma presencial o remota.
- 2) Considerar la conciliación con la vida privada y familiar en cada actividad que se acuerde realizar fuera de la jornada habitual de trabajo de la unidad, teniendo especialmente en cuenta la situación y requerimientos de quienes tienen personas bajo su cuidado.
- 3) Desestimar la defensa de prácticas sexistas y evitar minimizar sus posibles efectos, cuando se emiten comentarios que contienen estereotipos sobre cómo ejercer la maternidad, hablando de "buenas madres" o "malas madres" como calificativos; o si se hacen comentarios sobre los cuidados estéticos, vestimenta o apariencia de las personas.
- 4) Procurar una distribución equitativa de tareas y responsabilidades de cuidado y mantención del tribunal, tales como la preparación de comidas o labores de orden y limpieza en actividades laborales o sociales y de camaradería.
- 5) Evitar que en las fechas en que se conmemoran hitos de interés público, tales como las Fiestas Patrias, Navidad, el Día de la Madre o el Padre, o en que se trata de fechas solemnes y de interés para el sistema de justicia nacional, como el Día de la Mujer o de la Magistratura, se realicen actividades que reproduzcan roles y estereotipos de género.
- 6) Fomentar el uso de permisos legales para que, cuando corresponda, todas las personas integrantes del tribunal puedan ausentarse debido a enfermedades de hijos o hijas, muerte de personas cercanas u otras de similar naturaleza.

R20

ERRADICACIÓN DE HUMOR SEXISTA.

- **Identificar, visibilizar y erradicar humor con contenido sexista, o relacionado a personas LGBTI, que podrían favorecer en determinadas circunstancias situaciones de discriminación, acoso sexual o laboral, o violencia.**

Si bien este humor puede ser visto por muchas personas como una práctica inofensiva y culturalmente aceptada, puede significar una forma de **violencia** que contribuye a reforzar y perpetuar **representaciones de género** tradicionales que derivan en **discriminación** o pudiendo llegar a ser constitutivas de **acoso sexual**.

Además, el carácter ofensivo de ese tipo de expresiones puede constituirse en una forma de presión social de carácter informal que indica implícitamente que ciertos comportamientos o formas de vida no son vistos como correctos, contribuyendo a perpetuar el orden de género patriarcal y agravar así situaciones de desigualdad estructural para mujeres y personas **LGBTI**.

► Ejemplos.

- 1) Evitar participar o celebrar expresiones de humor de tipo sexista que presuponga estereotipos o expectativas de rol binarias que diferencien tareas entre hombres y mujeres o que presuponga, implícita o explícitamente, estereotipos o creencias de que se trata de formas de vida alejadas de lo que la sociedad considera como correcto.
- 2) Explicar, en contextos que puedan ser propicios, la importancia de erradicar este tipo de humor.
- 3) Evitar difundir contenido sexista por medio de grupos de Whatsapp o a través de otras plataformas o medios de comunicación remota cuando ofenda a personas por razones de sexo, género o identidad sexual o contenga estereotipos o representaciones de género a partir de los cuales se ofende.
- 4) Informar todo contenido sexista que se difunda entre personas integrantes del tribunal, por medio de grupos de Whatsapp o a través de otras plataformas o medios de comunicación remota, cuando ofenda a personas por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual o contenga estereotipos o representaciones de género a partir de los cuales se ofende.

R21

ERRADICACIÓN DE MALOS TRATOS.

► Identificar, visibilizar y erradicar malos tratos y prácticas discriminatorias basadas en género o diversidad sexual, en el contexto del funcionamiento del tribunal.

Debe tenerse presente que las personas han sido socializadas en una cultura de género y **diversidad sexual** que está fuertemente arraigada en el grupo social, por lo que puede ser difícil que una persona por sí misma identifique algunas de sus propias representaciones o prácticas discriminatorias. Además, el carácter jerárquico del Poder Judicial puede inhibir a quienes integran la institución a reconocer tales tratos o prácticas.

► Ejemplos.

- 1) Informar regularmente toda normativa o procedimiento interno que la institución adopte frente a este tipo de conductas, procurando tener certeza que toda persona integrante conoce tales normativas o procedimientos. Esta información puede desarrollarse en formato impreso o a través de medios digitales y ser accesible por diversos medios para todas las personas que integran el tribunal.
- 2) Crear y difundir material, sea impreso o a través de medios digitales, que sirva para la mejor identificación de qué comportamientos deben ser considerados malos tratos o prácticas discriminatorias en el entorno laboral del tribunal, graficando situaciones posibles tales como discriminación por maternidad, por apariencia u otras razones.
- 3) Promover un espacio para abordar situaciones de que se tome conocimiento en relación a la manifestación de comportamientos de este tipo por personas del tribunal, o cuando una persona señale ser víctima de ellos, considerando el contexto en que se produce, explicando las posibles consecuencias para las relaciones internas de la institución y las posibles acciones desde el punto de vista normativo, resguardando la identidad de la o las personas involucradas y procurando que quienes desarrollan funciones de liderazgo en el tribunal puedan participar activamente.
- 4) Acordar algún sistema de reparación interno, en el sentido de medida de compensación, para quienes reciban en el tribunal malos tratos y prácticas de discriminación, con independencia de las sanciones y posibles reparaciones que se establezcan por los canales institucionales correspondientes.
- 5) Procurar brindar orientación y acompañamiento a toda persona que decida denunciar ante los canales institucionales correspondientes ser víctima de malos tratos y prácticas de discriminación, incluyendo asesoría sobre entidades externas a las que se pueda recurrir frente a situaciones de malos tratos.

R22

RESPECTO A IDENTIDADES TRANS DE PERSONAS INTEGRANTES DEL TRIBUNAL.

► **Respetar la identidad, la expresión de género y el nombre social de quienes integran el tribunal y de sus familiares, amistades o personas que les acompañan en algunas circunstancias.**

Se deben reconocer las diferencias y favorecer el respeto de toda manifestación externa de la **identidad género** de una persona y cómo ella se identifica y autopercibe a sí misma. Ello se logra respetando la expresión de género manifestada en los diversos modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos, sin emitir pronunciamientos o juicios de valor que indiquen, explícita o implícitamente, que una determinada expresión no es aceptada como correcta, así como respetando el nombre social de todas las personas funcionarias y de quienes les acompañan a tribunales en algunas circunstancias. Es necesario reconocer el nombre con que las personas se autoidentifican en caso de existir diferencia entre el sexo registrado en sus documentos de identidad y la vivencia interna y personal de género. Ante este tipo de situaciones, cada persona que integra un tribunal debe respetar la forma en que cada persona funcionaria identifique a sus familiares, sus amistades o a quienes les acompañen en momentos determinados.

► Ejemplos.

- 1) Consultar siempre a cada persona cómo desea ser identificada, sea en la comunicación presencial o remota, dirigiéndose a ella directamente, con el fin de manifestar el reconocimiento de su identidad, a través de preguntas tales como, ¿Cuál es su nombre? O ¿Como le gustaría que le llamen en el tribunal?
- 2) Procurar, en el caso de personas que se identifiquen a sí mismas de una forma distinta a la identidad registrada en documentos o espacios formales del tribunal, no llamarle a viva voz con su nombre legal si la persona no lo ha consentido, ni indicar frente a otras personas, en ninguna circunstancia, que existe una diferencia entre la identidad registrada en el tribunal y la forma en que quiere ser identificada en el tribunal.
- 3) Evitar cualquier comentario, gesto, broma o chiste, imagen o meme, en público o en privado, sea de forma presencial o remota, relacionado con la identidad, la expresión de género o el nombre social de las personas o que suponga categorizarlas o etiquetarlas por la forma en que se visten o hablan, o asumir su identidad por el aspecto físico, o que pueda producir discriminación o violencia.
- 4) Intervenir en una situación concreta en que otra persona, insulta, agrede verbalmente o realiza algún comentario ofensivo sobre la identidad, expresión de género o nombre social de otra persona en el tribunal, para resguardar los derechos de la persona insultada o agredida.

RECOMENDACIONES
SOBRE
SENSIBILIZACIÓN
Y FORMACIÓN
AL INTERIOR DEL
TRIBUNAL.

Recomendaciones
para personas
que desarrollan
funciones
administrativas
y de gestión
de recursos
(económicos,
humanos) en el
Tribunal. R23 a R25

R23

INCENTIVOS A LA SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.

► **Gestionar incentivos institucionales para quienes promuevan y participen en espacios de sensibilización y formación en género y diversidad sexual que se implementen para el tribunal.**

Las personas deben reconocer que la institución y quienes integran su unidad, valoran los esfuerzos e iniciativas individuales para promover cambios en la cultura organizacional e institucional en temas de género y **diversidad sexual**, debiendo identificar fácilmente incentivos a partir de las formas de reconocimiento existentes, tales como, observaciones positivas, decretos económicos y anotaciones de mérito.

► Ejemplos.

- 1) Consultar periódicamente qué personas tienen interés en formación y sensibilización en temas de género y diversidad sexual y qué temáticas específicas les son de mayor interés, de acuerdo a las funciones que cada quien realiza a fin de elaborar diagnósticos sobre necesidades e intereses en sensibilización y capacitación.
- 2) Fomentar y favorecer el espacio para que todas las personas que integran el tribunal puedan presentar propuestas concretas de formación y sensibilización en temas de género y diversidad sexual, procurando que sean contextualizadas a la realidad del tribunal de que se trate.
- 3) Destinar tiempos dentro del funcionamiento del tribunal, sea de forma presencial o remota, para realizar acciones de sensibilización en género y diversidad sexual para quienes integran la unidad respectiva.
- 4) Evaluar que esta recomendación sea considerada como un eje de metas de gestión institucional desde el Sub Comité de atención de personas usuarias.
- 5) Promover la disponibilidad constante de cursos de capacitación no sincrónica de fácil acceso.
- 6) Adecuar la carga laboral de las personas que promuevan y participen de espacios de formación internos, cuidando siempre que ello no se traduzca en una carga de trabajo adicional para otras personas del tribunal.
- 7) Generar espacios de discusiones sobre labores de cuidados que cada funcionaria o funcionario debe realizar, de manera de reflexionar en conjunto formas de conciliar el trabajo formal con el doméstico.

R24

DIVERSIFICACIÓN DE LA OFERTA DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.

- **Implementar y promover diversos espacios de sensibilización y formación en género y diversidad sexual para personas integrantes del tribunal, que favorezca las opciones de acceso.**

Más allá de la oferta formal que provenga de entidades relacionadas, como la Academia Judicial, o la que implemente el Poder Judicial para toda la institución o parte de ella, en el marco del eje de capacitación de la Política institucional, cada tribunal o unidad puede generar sus propios espacios de sensibilización, adaptados a su realidad y dinámicas internas de funcionamiento, trabajados desde sus experiencias y contextos propios. Acciones concretas y breves que ayuden a sensibilizar frente a las temáticas de género y **diversidad sexual** pueden favorecer los cambios.

► Ejemplos.

- 1) Identificar periódicamente la oferta de talleres o cursos que en materia de género y diversidad sexual exista en la ciudad en que se ubica cada tribunal, informando de ella a las personas que integran la unidad.
- 2) Consultar periódicamente a cada persona integrante de la institución, las materias específicas de género y diversidad sexual en que estiman necesaria sensibilización y la forma en que esta se podría generar, teniendo presente siempre la pertinencia a la naturaleza de las funciones que se desarrollan y las características de la realidad social (ubicación geográfica, perfil de personas usuarias, otras).
- 3) Organizar conversatorios, talleres, simulaciones (en modalidad presencial o vía online) en que las personas integrantes compartan sus experiencias en materia de género y diversidad sexual, en que se visualice y ejemplifiquen situaciones puntuales, contextualizadas a las realidades locales.
- 4) Vincularse con el medio académico especializado y profesionales de diversas disciplinas.
- 5) Validar toda oferta que se reciba a través de revisión de personas expertas a fin de garantizar su idoneidad y que no incluya contenidos sexistas o binarios.
- 6) Generar espacios para la discusión grupal sobre las labores de cuidado que cada persona que integra el tribunal debe realizar, de manera de analizar de forma conjunta estrategias para mejorar la conciliación de la vida privada y familiar con el trabajo.

R25

DIFUSIÓN DE OPORTUNIDADES SOBRE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.

► **Facilitar el acceso a instancias de sensibilización y formación en género y diversidad sexual en que puedan participar las personas integrantes del tribunal.**

Promover información sobre las oportunidades internas y externas de capacitación, formación y sensibilización para personas integrantes del Poder Judicial es una iniciativa relevante pues quienes integran la institución no necesariamente deben tener información sobre estas oportunidades, las facilidades que pueden otorgarse para asistir o participar en estas, sea de manera presencial o remota, o los beneficios para su formación, crecimiento personal y carrera funcionaria.

► Ejemplos.

- 1) Consultar periódicamente, sea de forma trimestral o semestral, qué personas tienen interés en formación y sensibilización en temas de género y diversidad sexual y qué temáticas específicas les son de mayor interés, de acuerdo a las funciones que cada quien realiza.
- 2) Fomentar y favorecer el espacio para que todas las personas que integran el tribunal puedan compartir información y oportunidades de formación y sensibilización en temas de género y diversidad sexual.
- 3) Consultar periódicamente a personas integrantes cuál consideran la mejor forma de comunicación de este tipo sin asumir que ella sea el correo electrónico institucional.
- 4) Usar ficheros, intranet y redes sociales para la comunicación masiva de la información.
- 5) Informar sobre las facilidades e incentivos existentes para la formación en género y diversidad sexual, tales como, convocatoria a becas de estudio y descuentos existentes para personas que se desempeñan en servicios públicos.

RECURSOS DISPONIBLES PARA APOYAR CADA RECOMENDACIÓN.

A fin de favorecer la implementación de las Recomendaciones de este Protocolo, se sugiere la revisión periódica de herramientas y recursos propios del PJUD, las asociaciones vinculadas al Poder Judicial y la Academia Judicial, los cuales se han tenido en vista en la definición de cada Recomendación, su justificación y ejemplos.

A continuación, se incluye un listado referencial y no exhaustivo de recursos, que pueden ser tenidos en cuenta como apoyo en el cumplimiento de las recomendaciones de este Protocolo.

No se incluyen recursos de organizaciones internacionales (Comisión Interamericana de Derechos Humanos y sus Relatorías, UNICEF, UNESCO, u otras) o de otras instituciones nacionales (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SENAMA, Ministerio Público, Defensoría Penal Pública u otros) pero se recomienda su seguimiento para complementar la forma de implementar cada recomendación.

- Acta 183-2014. Autoacordado sobre sistema integrado de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial.

<https://bit.ly/2XYLyxa>

- Acta 71-2016. Auto acordado para la aplicación en el poder judicial de la ley n° 20.886, que establece la tramitación digital de los procedimientos judiciales.

<https://bit.ly/3xfgasN>

- Acta 103-2018. Auto acordado que fija el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial chileno (actualizada).

<https://bit.ly/3l6hc8n>

- Acta 53-2020: Auto acordado sobre funcionamiento del poder judicial durante la emergencia sanitaria nacional provocada por el brote del nuevo coronavirus.

<https://bit.ly/3l71YQg>

- AD-1450-2017. Resolución de 18 de junio de 2019 que aprobó la nueva institucionalidad de género, que crea una Comisión Nacional de Género y Comités en cada Corte de Apelaciones.

<https://bit.ly/33Y9mFe>

- Bases de Datos de la Dirección de Estudios de la Corte Suprema.

<https://bit.ly/3PcvOAn>

<ul style="list-style-type: none">● Base Jurisprudencial del Poder Judicial. https://bit.ly/3LkM6pB
<ul style="list-style-type: none">● Boletines de la Dirección de Estudios de la Corte Suprema. https://bit.ly/3PyTGzn
<ul style="list-style-type: none">● Bus de la justicia. https://bit.ly/44TBbtT
<ul style="list-style-type: none">● Buscador de Jurisprudencia relevante para los derechos de las personas trans. https://bit.ly/3ia58Rt
<ul style="list-style-type: none">● Buscador de Jurisprudencia con perspectiva de género. https://bit.ly/3f7IsPV
<ul style="list-style-type: none">● Capacitación y Sensibilización. https://bit.ly/3RfwR5a
<ul style="list-style-type: none">● Compendio. Igualdad, no discriminación y género: Normativa Internacional. https://bit.ly/3gYbsZf
<ul style="list-style-type: none">● Cuaderno de Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias elaborado desde la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No discriminación. https://bit.ly/2yodoiM
<ul style="list-style-type: none">● Estadísticas numéricas sobre cómo el Poder Judicial se está desempeñando en distintos aspectos. https://bit.ly/3sPkkLA
<ul style="list-style-type: none">● Estándares internacionales en el contexto de la pandemia Covid-19 cambiar por informados por la Corte Suprema. https://bit.ly/3zQK4FL
<ul style="list-style-type: none">● Estudio Acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia usuarias del Poder Judicial 2020-2021. https://bit.ly/3zObr2W
<ul style="list-style-type: none">● Estudio Acceso a la justicia de las personas LGBTI+. https://bit.ly/45Pcr8

<ul style="list-style-type: none"> ● Estudio Condicionantes de género en la movilidad y ascensos a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial https://bit.ly/3Rlna5d
<ul style="list-style-type: none"> ● Estudio Diagnóstico sobre perspectiva de género. https://bit.ly/44PO9cm
<ul style="list-style-type: none"> ● Estudio Jurisprudencia sobre derechos de las personas mayores. https://bit.ly/3rgiftp
<ul style="list-style-type: none"> ● Estudio Mejora de los sistemas de registro de datos sobre violencia en contra las mujeres, con fines estadísticos. https://bit.ly/3BQP8f4
<ul style="list-style-type: none"> ● Estudio Situación de la protección de la Maternidad/paternidad al interior del Poder Judicial. https://bit.ly/2AfXa5l
<ul style="list-style-type: none"> ● Extensión y actividades de capacitación. https://bit.ly/3RiUmu5
<ul style="list-style-type: none"> ● Folletería Inclusiva para Pueblos Originarios. https://bit.ly/469qlvM
<ul style="list-style-type: none"> ● Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial. https://bit.ly/3kKGiXy
<ul style="list-style-type: none"> ● Guía informativa sobre el acoso sexual. https://bit.ly/3131fFg
<ul style="list-style-type: none"> ● Guía para la adecuación recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante en el marco del Acta 103-2018. https://bit.ly/3h6mcoq
<ul style="list-style-type: none"> ● Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento en el marco del Acta 103-2018. https://bit.ly/313GAB5

- Glosario de Términos Jurídicos de la Comisión de Lenguaje Claro.

<https://bit.ly/3rdAa2f>

- Informe en Derecho. Acoso sexual y Derecho Administrativo.

<https://bit.ly/3ECwome>

- Informe en Derecho. Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y la jurisprudencia.

<https://bit.ly/3zQLf8e>

- Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile.

<https://bit.ly/4645Be8>

- Manual para la intervención con niños, niñas y adolescentes en riesgo o vulnerados en sus derechos humanos.

<https://bit.ly/3gYbGQ5>

- Minuta informativa ¿Qué significa "juzgar con perspectiva de género"?

<https://bit.ly/3f7lk2T>

- Minuta del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer.

<https://bit.ly/4645Be8>

- Normas de funcionamiento del Consejo Consultivo de igualdad de género y no discriminación y de los Comités de género de las Cortes de Apelaciones del Poder Judicial chileno.

<https://bit.ly/3ycMRZq>

- Plan Estratégico del Poder Judicial 2021-2025.

<https://bit.ly/3RjHBj1>

- Plan en materia de igualdad y no discriminación por género de la Academia Judicial.

<https://bit.ly/3ECcUoO>

- Plataforma Conecta.

<https://bit.ly/3f65gj9>

<ul style="list-style-type: none"> ● Política de efectivización de derechos de Niños, niñas y adolescentes. https://bit.ly/45rMvOr
<ul style="list-style-type: none"> ● Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial https://bit.ly/2E20QKz
<ul style="list-style-type: none"> ● Política de atención de usuarios, elaborada por el Subcomité de atención a usuarios. https://bit.ly/3ECcUoO
<ul style="list-style-type: none"> ● Portal web de Funcionamiento de extraordinario de tribunales en causa de violencia contra las mujeres. https://bit.ly/3zQK4FL
<ul style="list-style-type: none"> ● Propuesta de Manual de Estilo para Redacción de Sentencias de la Comisión de Lenguaje Claro. https://bit.ly/3PhCPji
<ul style="list-style-type: none"> ● Protocolo de Acceso a la justicia de personas mayores. https://bit.ly/378yUj7
<ul style="list-style-type: none"> ● Protocolo de Acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia. https://bit.ly/33XZ2gn
<ul style="list-style-type: none"> ● Protocolo de Acceso a la justicia de grupos vulnerables: niño, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, personas migrantes y mujeres víctimas de violencia de género. https://bit.ly/33XZ2gn
<ul style="list-style-type: none"> ● Protocolo de Actuación para Garantizar el ejercicio del derecho a la identidad de género de personas integrantes del Poder Judicial y la Corporación Administrativa. https://bit.ly/3ct9cHg
<ul style="list-style-type: none"> ● Protocolo de Atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género y requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de niños, niñas y adolescentes en los tribunales del país, en el contexto de la pandemia covid-19. https://bit.ly/3oWkKiv

- Protocolo sobre Homologación de actividades de perfeccionamiento organizadas por terceros, de la Academia Judicial de Chile.

<https://bit.ly/3P7ujn2>

- Protocolo de Implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, del 2° Juzgado de Familia de Santiago.

<https://bit.ly/2YVvkiQ>

- Protocolo Operativo de funcionamiento de tribunales por medios telemáticos durante la contingencia provocada por COVID 19.

<https://bit.ly/3f5CbV1>

- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno, Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación de Magistrados y de la Asociación de Magistradas chilenas.

<https://bit.ly/2Wx8upm>

- Revista Justicia con Perspectiva de Género.

<https://bit.ly/468AY7u>

TERCERA PARTE

Anexos.

PALABRAS O EXPRESIONES DE USO FRECUENTE EN EL PROTOCOLO

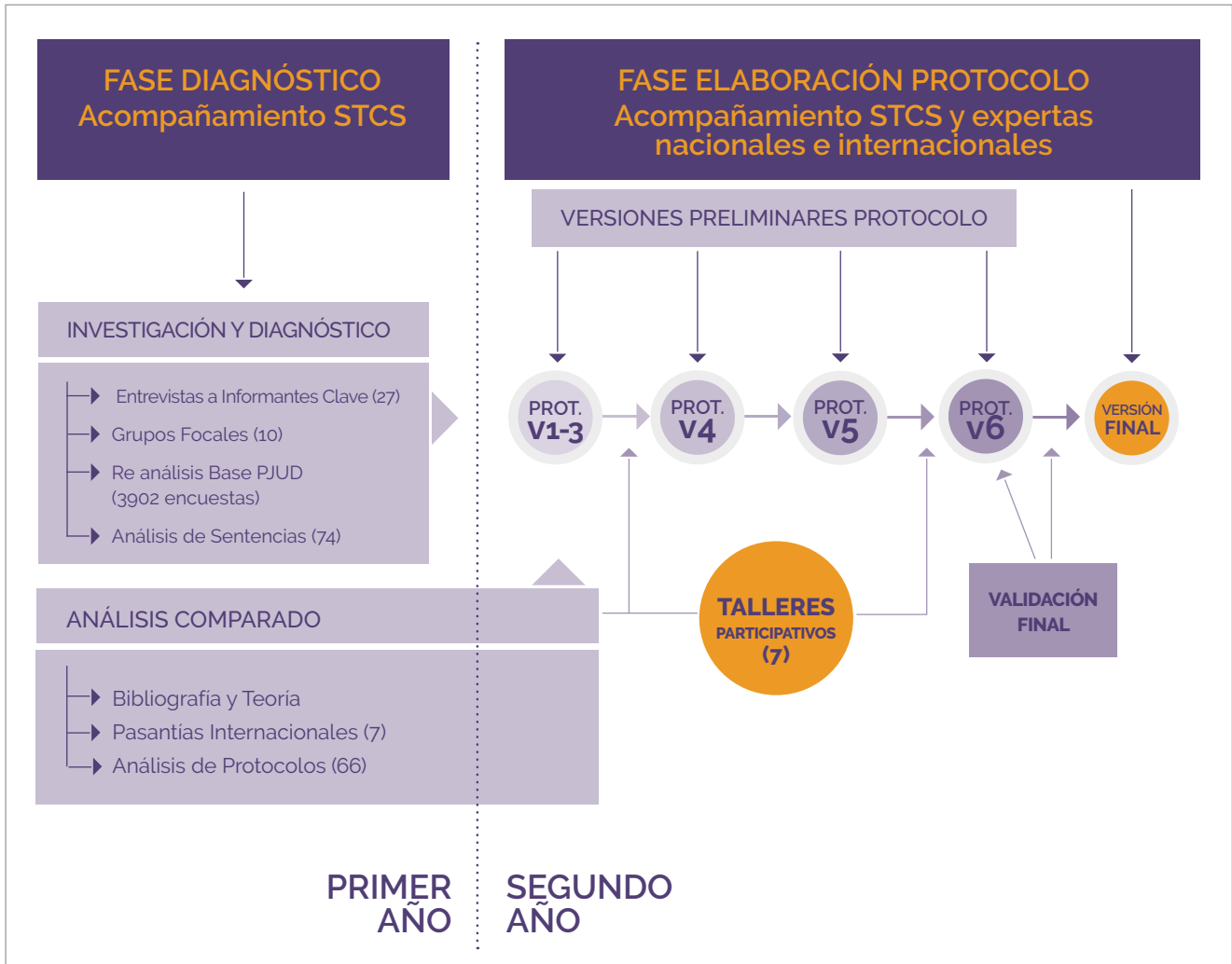
Se trata de expresiones que se usan frecuentemente en el Protocolo y que tienen un significado preciso en su contexto de aplicación.

- ✓ **Personas usuarias:** quienes utilizan el sistema de justicia chileno.
- ✓ **Personas integrantes del Poder Judicial:** quienes forman parte del PJUD, cualquiera sea su estamento y la función que desempeñan.
- ✓ **Poder Judicial:** poder del Estado conformado por tribunales con diversa competencia, sea civil, penal, laboral, familia u otra, sobre quien recae la facultad de conocer de las causas, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado. Su labor está destinada a otorgar a las personas usuarias una justicia oportuna y de calidad.
- ✓ **Protocolo:** se refiere al Protocolo de Actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual, elaborado en el marco del Proyecto de Investigación Aplicada FONDEF ID17I10111 e ID17I20111. Es un instrumento que tiene como propósito principal entregar Recomendaciones que favorezcan la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones del Poder Judicial chileno, a fin de favorecer el respeto y cumplimiento del acceso a la justicia para todas las personas, con énfasis en la atención a personas usuarias y el trato entre personas integrantes de la institución.
- ✓ **Recomendaciones:** conjunto de orientaciones sugeridas que favorecen el acceso a la justicia con enfoque de género y diversidad sexual, con énfasis en la atención a personas usuarias y el trato entre integrantes de Poder Judicial de Chile. Tales orientaciones consisten en buenas prácticas a fortalecer o implementar, constituidas por actuaciones, acciones e iniciativas.
- ✓ **Sentencia Judicial:** resolución judicial que contiene decisión sobre una controversia dictada por un juez, jueza o tribunales.

ABREVIATURAS USADAS EN EL PROTOCOLO

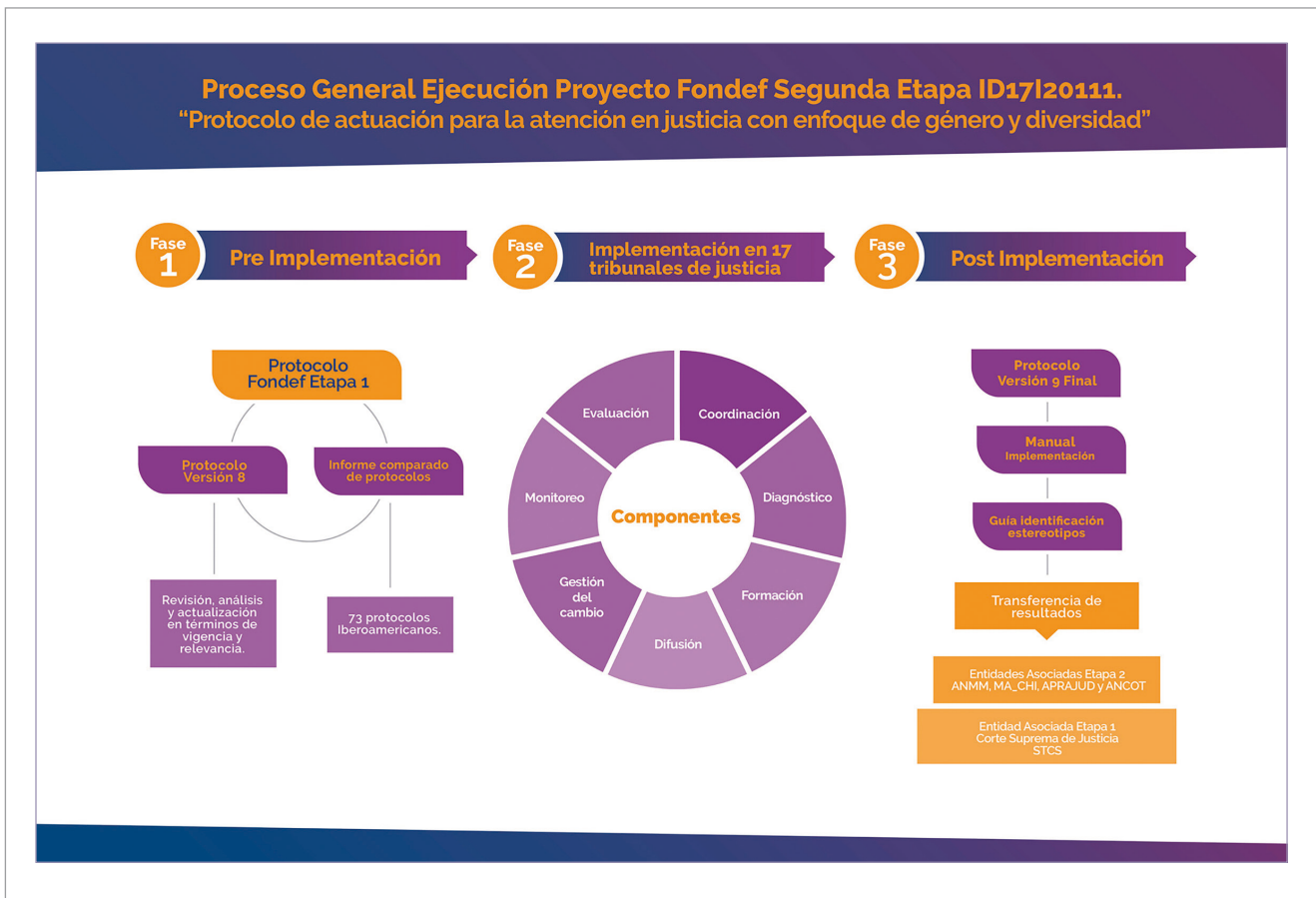
- ✓ **ANCOT:** Asociación Nacional de Consejeras y Consejeros Técnicos del Poder Judicial de Chile
- ✓ **ANEJUD:** Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial de Chile
- ✓ **ANID:** Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo
- ✓ **ANMM:** Asociación Nacional de Magistradas y Magistrados del Poder Judicial de Chile
- ✓ **APRAJUD:** Asociación Nacional de Profesionales de la Administración del Poder Judicial
- ✓ **CADH:** Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica
- ✓ **CAPJ:** Corporación Administrativa del Poder Judicial de Chile
- ✓ **CEDAW:** Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés
- ✓ **CIDH:** Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- ✓ **CONICYT:** Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica
- ✓ **CORTE IDH:** Corte Interamericana de Derechos Humanos
- ✓ **FONDEF:** Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico
- ✓ **LGBTI:** Lesbiana, gay, bisexual, trans e intersexual
- ✓ **MA_CHI:** Asociación de Magistradas chilenas
- ✓ **NNA:** Niños, Niñas y Adolescentes
- ✓ **ONU:** Organización de las Naciones Unidas
- ✓ **PIDCP:** Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- ✓ **PJUD:** Poder Judicial de Chile
- ✓ **PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- ✓ **SENAMA:** Servicio Nacional del Adulto Mayor
- ✓ **SENAME:** Servicio Nacional de Menores
- ✓ **STCS:** Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema
- ✓ **TIC's:** Tecnologías de la Información y la Comunicación
- ✓ **TOP:** Tribunal Oral en lo Penal
- ✓ **UNESCO:** Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, por sus siglas en inglés
- ✓ **URAVIT:** Unidad de Víctimas y Testigos del Ministerio Público

ESQUEMA DE LA METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA PRIMERA ETAPA DEL PROYECTO



ESQUEMAS DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES EN LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO

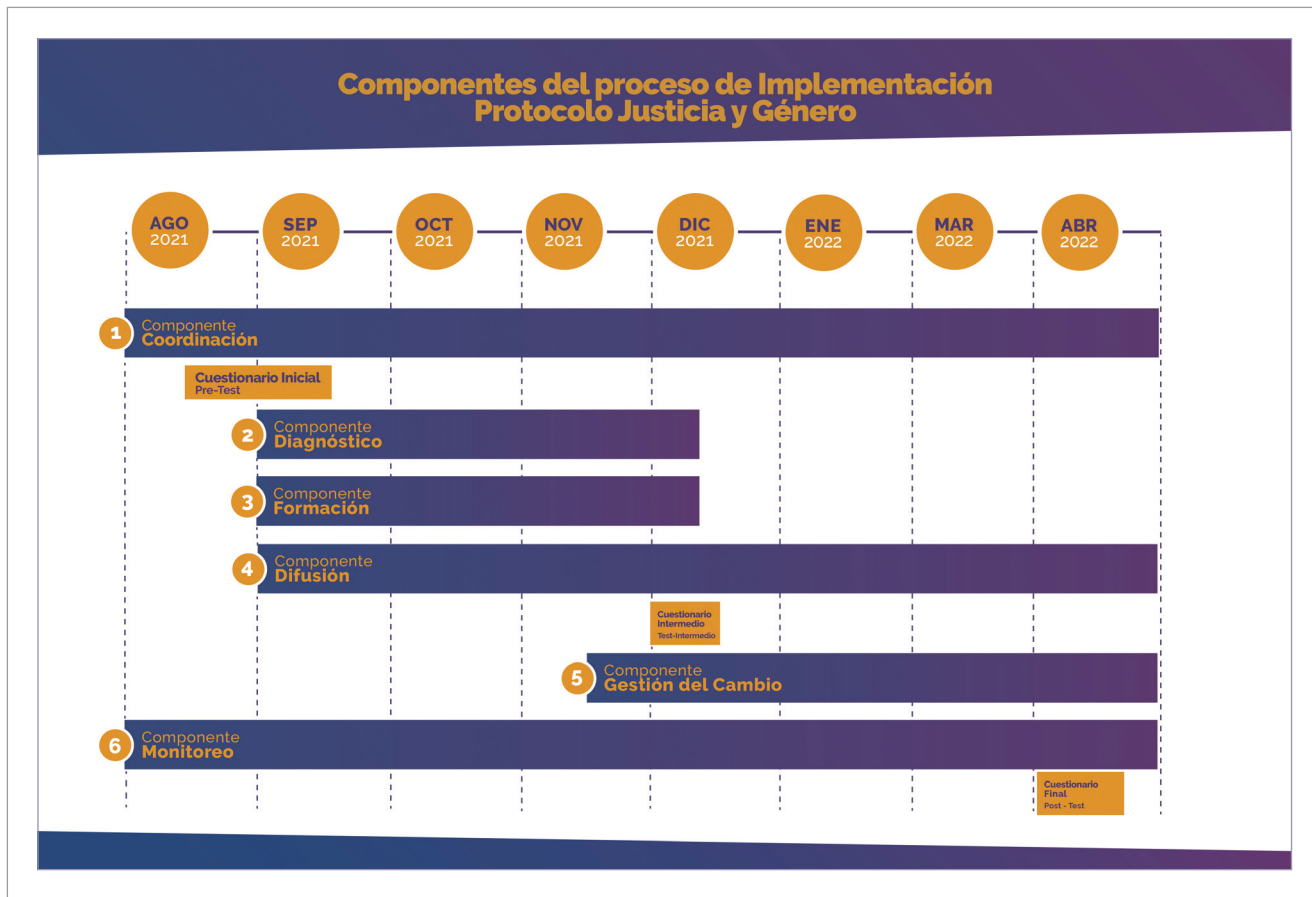
PROCESO GENERAL DE EJECUCIÓN DE LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO



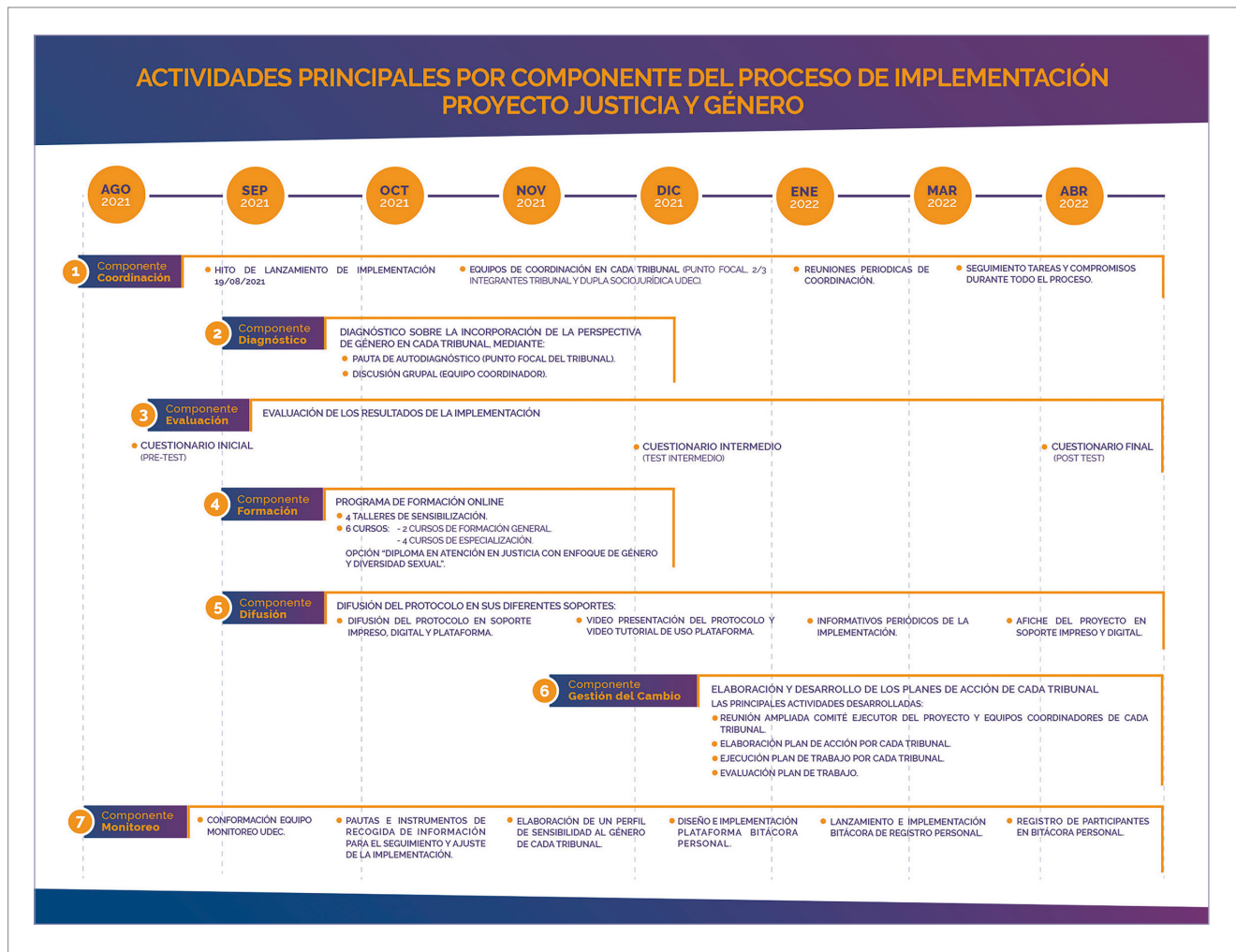
TRIBUNALES PARTICIPANTES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO



COMPONENTES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO



ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO



GLOSARIO

Este Glosario incluye sólo expresiones que se utilizan en el Protocolo y que están destacadas en el texto con un color morado, para que la persona lectora pueda buscar su significado. Cada expresión se ha trabajado con una definición breve, simple y redactada en un lenguaje claro, para efectos de su comprensión en el contexto de su inclusión dentro del Protocolo, refiriendo elementos de la definición normativa cuando exista e incluyendo una explicación elaborada por el equipo investigador, a partir de la consulta a diversas fuentes bibliográficas.

ACCESO A LA JUSTICIA

En un sentido amplio, el acceso a la justicia es un principio básico del Estado de Derecho, el que se traduce, fundamentalmente, en que toda persona tiene derecho a ser escuchada por los tribunales de justicia. En este contexto, tal principio tiene por objeto promover en las instituciones jurisdiccionales, aquellas medidas necesarias para tener procedimientos igualitarios, transparentes, eficaces y no discriminatorios.

Para que se cumpla esa principal función, el acceso a la justicia abarca dos dimensiones. En primer lugar, la dimensión del proceso al acceso a la justicia, que involucra entre otras cosas, la posibilidad de contar y disponer de recursos y medios disponibles y adecuados para la cautela judicial de los derechos de la ciudadanía, respetándose el debido proceso. Una segunda dimensión está constituida por el resultado del acceso a la justicia, a través del cual las personas pretenden obtener una resolución del tribunal que sea justa y respetuoso de los derechos fundamentales, lo que se traduce en definitiva en una tutela judicial efectiva de tales derechos.

Por ello, contextos de desigualdad y discriminación impiden el acceso a la justicia, por la existencia de obstáculos de diversa naturaleza, esto es, por razones físicas, sociales, políticas, normativas y culturales que afectan con especial énfasis a determinadas personas y colectivos, como mujeres y personas LGBTI, a partir de estereotipos, roles, representaciones de género y otras prácticas discriminatorias insertas en la sociedad.

ACOSO SEXUAL LABORAL

En un plano laboral, el acoso sexual constituye una forma de violencia y discriminación, entendiéndose como una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecta, en especial, la dignidad de la mujer en el trabajo.

Desde un punto de vista jurídico, la regulación del acoso sexual laboral encuentra su justificación en el reconocimiento y la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, sancionando una vulneración múltiple de estos: la intimidad, no discriminación, vida e integridad física y psíquica.

En el ordenamiento jurídico chileno, tal forma de violencia de género aparece regulada con la Ley N°20.005 de 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, definiéndolo legalmente en el artículo 2° del Código del Trabajo como todo requerimiento de carácter sexual, realizado por cualquier medio, de manera indebida y no consentida por quien los recibe, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

BINARIO SEXUAL – SISTEMA BINARIO SEXO/GÉNERO – BINARISMO DE GÉNERO

Modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que considera que el género y el sexo abarcan dos categorías rígidas, a saber, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan en estas dos categorías. Corte Interamericana de Derechos Humanos, (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra c).

En este contexto, el binario sexual, sistema binario sexo o binarismo de género, corresponde a una concepción acerca del sexo, entendido como diferencias biológicas, fisiológicas y anatómicas entre hombres y mujeres, como también del género, esto es, construcción cultural y social del sexo, que reconoce solamente existencia de las categorías dicotómicas de hombre/mujer y masculino/femenino.

Esta concepción, presupone que estas categorías son congruentes entre sí, es decir, que al sexo biológico de mujer le debe corresponder un género femenino y que al sexo biológico del hombre le debe corresponder un género masculino, excluyendo la existencia de formas de vidas intermedias o fluidas. Así, concepciones o formas de vida apartadas de este esquema, tales como personas transgéneras, intersex o queer, son rechazadas y excluidas social, política, jurídica y culturalmente.

CISNORMATIVIDAD

La cisnormatividad es aquella característica de ciertos órdenes normativos que presume que las personas son masculinas o femeninas según su sexo lo que, a su vez, define su identidad de género y su orientación sexual.

Una idea o expectativa de acuerdo a la cual, todas las personas son cisgénero, y que aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo o femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 33, letra t).

CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

Los órganos del Estado, incluidos sus jueces y juezas, están sometidos a los tratados de que es parte el Estado al que pertenecen, lo cual les obliga a velar por el respeto de los efectos de las disposiciones de tales acuerdos, en cumplimiento del principio de que lo pactado obliga al Estado.

Jueces, juezas y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces y juezas, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de "control de convencionalidad" entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana. Corte Interamericana de Derechos Humanos (26 de septiembre de 2006: párr. 124).

DEBIDO PROCESO

En general, el debido proceso es concebido como aquel derecho que permite que procedimientos jurisdiccionales, administrativos, arbitrales, militares, políticos y particulares, se desarrollen con todas las garantías esenciales, racionales y justas que contribuyan a un procedimiento equitativo y no arbitrario.

El derecho al debido proceso forma parte de la garantía constitucional expresada como la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos. Sin perjuicio que, la Constitución de la República de 1980 no contiene normas explícitas que hagan referencia expresa a este, sino que más bien, según lo dispuesto en su artículo 19 N° 3 inciso 5° de la Constitución Política, se acotó la garantía constitucional a un "procedimiento y una investigación racionales y justos".

Doctrinaria y jurisprudencialmente, tal garantía supone como elementos esenciales el derecho a un juez predeterminado por la ley; el derecho a un juez o tribunal independiente e imparcial; el derecho a la defensa jurídica y la asistencia letrada; el derecho a la bilateralidad de la audiencia; el derecho a un debido emplazamiento; a la igualdad entre las partes; el derecho a presentar e impugnar pruebas; el principio de congruencia y el derecho de revisión judicial por un tribunal superior.

DERECHOS HUMANOS - DERECHOS FUNDAMENTALES

Los derechos humanos son atributos que poseen todas las personas derivados de la dignidad humana. El fundamento de estos derechos es así la dignidad que se reconoce a las personas y a los pueblos. La condición de ser humano es una cualidad que valoran las sociedades y las lleva a comprometerse a asegurar algunos mínimos respecto a las condiciones de vida y a las libertades que permitan resguardar esta dignidad.

Así, los derechos humanos representan más bien una aspiración éticamente fundamentada como un modo de vida en sociedad, el que debiese poder gozar cualquier persona, independiente de su situación de origen familiar, socioeconómico o nacional, sin importar cuáles sean

sus creencias religiosas, políticas, su etnia, su identidad sexual, y con independencia de cualquiera característica física o intelectual u otra condición.

Para lograr el resguardo de la dignidad, se debe buscar equilibrar las desigualdades que se dan en las relaciones entre las personas, pero particularmente con quien concentra el poder, como es el Estado. Los derechos humanos deben entenderse como una limitación al ejercicio de potestades por el Estado que, a su vez, le obligan a realizar determinadas acciones destinadas a permitir el desarrollo integral de la vida de las personas y también actuar para prevenir, investigar, sancionar y reparar vulneraciones de derechos.

Derechos Fundamentales, en tanto, es una expresión que se suele usar para referir a los derechos humanos que se consagran en las leyes fundamentales de los Estados, esto es, en sus constituciones.

DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos establece obligaciones que los Estados deben respetar en materia de derechos humanos. Al pasar a ser partes en los tratados internacionales, los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos.

Esta rama del derecho tiene, en general, las mismas fuentes principales del Derecho Internacional Público, esto es, tratados internacionales, costumbre internacional, principios generales del derecho, decisiones judiciales y doctrina de destacados juristas de las naciones. Estas últimas dos como fuentes subsidiarias. Además, son fuente del derecho las normas de *ius cogens*. Se trata de las normas imperativas de derecho internacional general, esto es, aquellas normas que no admiten acuerdo en contrario y que sólo pueden ser modificadas por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter. Son aquellas de más alta jerarquía en el derecho internacional y deben ser aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional de Estados en su conjunto, indicando que existe un consentimiento amplio y general, como lo mandata la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

Asimismo, se han identificado otras fuentes que contribuyen en la interpretación de las normas internacionales de derechos humanos, como aquellas que emanan del trabajo de los órganos de seguimiento de tratados o las resoluciones de instituciones internacionales. Esta fuente puede ser descrita como secundaria a los tratados internacionales, a partir de que el consentimiento otorgado por un Estado al manifestar su voluntad por obligarse por el tratado, lleva implícita la aceptación del mismo, de los órganos que crea y sus competencias.

DESIGUALDAD

El Protocolo utiliza el concepto de desigualdades sociales, vinculada con el concepto de desigualdades sociales estructurales y estratificación social, refiriéndose en general a los sistemas jerárquicos de una sociedad, expresados en algunas reglas para distribuir las recompensas y justificar las razones para dicha distribución.

Se relaciona con la noción de estructura social en la forma usada por el Protocolo. Se utiliza la noción de desigualdades sociales para referir en este Protocolo fundamentalmente a un tipo de desigualdad social, aquellas generadas o basadas en el género, entendido como un eje de desigualdad, que atribuye condiciones de vida desiguales (en términos relativos) a hombres, mujeres y a personas LGBTI, y que se manifiestan en las diversas esferas de la vida social, esto es, en la relación con el Estado, con el mercado, en el ámbito doméstico-familiar y en el ámbito relacional.

Desde el punto de vista institucional, se entiende por desigualdades sociales a "las diferencias en dimensiones de la vida social que implican ventajas para unos y desventajas para otros, que se representan como condiciones estructurantes de la vida, y que se perciben como injustas en sus orígenes o moralmente ofensivas en sus consecuencias, o ambas" PNUD (2017:17).

DISCRIMINACIÓN

La discriminación hace referencia a cualquier tipo de acción, sea esta, distinción, exclusión, restricción o preferencia, que no se encuentra fundamentada en criterios racionales, sino que se basa en motivos sospechosos o prohibidos, como raza, color, sexo, religión, opinión política, idioma, ascendencia nacional, origen social o de otra índole, que tiene por objeto o resultado la anulación o menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. Sin embargo, no toda diferenciación de trato constituirá una discriminación, si los criterios para tal diferenciación son razonables y objetivos y lo que se persigue es lograr un propósito legítimo.

La discriminación directa hace referencia al tratamiento jurídico diferenciado y perjudicial para una persona sobre la base de una categoría sospechosa la cual es invocada explícitamente como motivo de la distinción o exclusión. Se trata de una situación en la que, en función de los rasgos especialmente protegidos, una persona es o puede ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga. Por otro lado, se configura un supuesto de discriminación indirecta cuando un tratamiento diferenciado se basa en un motivo aparentemente "neutro", pero cuya aplicación tiene un impacto perjudicial e injustificado sobre los miembros de un determinado grupo o colectivo protegido por una cláusula antidiscriminatoria.

La discriminación por indiferenciación se configura cuando no se trata de modo diferente, sin justificación objetiva y razonable, a personas o grupos de personas que se encuentran en situaciones sustancialmente distintas. El concepto discriminación por indiferenciación plantea

que la discriminación no solo se produce cuando se trata de manera diferente a quienes se encuentran en la misma situación (discriminación por diferenciación), sino que también cuando se trata de la misma manera a quienes se encuentran en situaciones sustancialmente distintas (discriminación por indiferenciación).

Por su parte, el concepto de discriminación múltiple busca poner de manifiesto que los distintos factores de discriminación pueden presentarse "a la vez", es decir, hace referencia a cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada en dos o más categorías sospechosas.

La discriminación estructural se refiere a aquellas situaciones de desigualdad social, de subordinación o de dominación, en las que no es posible individualizar una conducta discriminatoria. Este tipo de discriminación incorpora datos históricos y sociales que explican las desigualdades de derecho o de hecho, como resultado de una situación de exclusión social o de sometimiento de grupos vulnerables por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias.

La Corte IDH ha reconocido, por su parte, la discriminación por percepción como aquella que tiene el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona objeto de dicha discriminación, independientemente de si dicha persona se auto-identifica o no con una determinada categoría. Al igual que otras formas de discriminación, la persona es reducida a la única característica que se le imputa, sin que importen otras condiciones personales Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 79).

En Chile, el Art. 2º de la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en determinados motivos, entre los cuales se encuentran el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.

Por su parte, en materia laboral se define en el artículo 2º, inciso 4º, del Código del Trabajo nacional. Se señala que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

DIVERSIDAD SEXUAL

Hace referencia a toda la diversidad de sexos, géneros, orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y diversidades corporales que se dan entre las personas. Este concepto incluye tanto a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer, como a personas heterosexuales, cisgénero y a quienes no se identifican con ningún género. Se trata de un concepto general que incluye a todas las manifestaciones afectivas, amorosas y sexuales, o su ausencia, así como a las vivencias y expresiones internas de sexo o género, o la ausencia de ellas.

ESTADO SOCIAL DEMOCRÁTICO

El concepto de Estado Social Democrático es un concepto político, histórico y jurídico, que estructura el actuar de los poderes públicos, asumiendo una posición activa y prestacional, con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades de ciudadanos y ciudadanas con independencia de su posición económica o social.

En la actualidad, el concepto contempla el resguardo de los derechos individuales y de participación política, como también, mecanismos de distribución de la riqueza a través del salario, el ejercicio de derechos colectivos y prestaciones sociales orientadas al bienestar individual, siendo obligación del Estado la promoción de los derechos fundamentales y su máxima realización. En este contexto, la noción de Estado Social Democrático se vincula y permite el desarrollo de políticas públicas e institucionales con un enfoque basado en el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva, debido proceso, igualdad ante la ley y no discriminación, de grupos o colectivos excluidos, promoviendo su plena integración social, política, económica y cultural.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha definido como tales estándares jurídicos "al conjunto de decisiones judiciales, informes temáticos y de país, y otras recomendaciones adoptadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El término "estándares jurídicos" asimismo se refiere a los tratados regionales de derechos humanos que gobiernan el sistema interamericano, como la Convención Americana y la Convención de Belém do Pará. El concepto igualmente se refiere a las sentencias y opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos". Comisión Interamericana de Derechos Humanos (3 de noviembre de 2011).

ESTEREOTIPOS

Corresponde a una representación o imagen que asigna de forma indiscriminada una característica o atributo a un grupo o categoría de personas. Se considera que quienes pertenecen a dicha categoría son portadores del atributo. Los estereotipos pueden ser negativos (*los holandeses son personas frías*), positivos (*los ingleses son puntuales*) o mixtos (*los japoneses son personas frías pero inteligentes*). Aquellos casos que no responden al estereotipo, se consideran

excepciones a la regla, lo cual permite que el estereotipo no sea cuestionado cuando los casos lo contradicen (*no es como todas las mujeres, ella conduce bien*).

Cabe destacar que existen diferentes tipos de estereotipos como estereotipos de sexo, estereotipos sexuales, estereotipos sobre los roles sexuales, estereotipos de género y estereotipos compuestos.

Los estereotipos de género son atributos asignados indiscriminadamente a personas por el sólo hecho de ser hombres (*los hombres son racionales*) o mujeres (*las mujeres son emotivas*), o a grupos LGBTI (gays son buenos amigos).

Aunque el sentido de estereotipo es más bien descriptivo (X es Y), algunas concepciones consideran un aspecto prescriptivo (X debe ser o hacer Y), como una dimensión o aspecto del estereotipo que puede asimilarse al rol o expectativa de rol derivada muchas veces del estereotipo en su sentido descriptivo. Por ejemplo, la creencia de que hombres deben ocupar jefaturas porque son más racionales, o que mujeres no deben tomar decisiones importantes por ser más emocionales, reflejaría este aspecto descriptivo incluido algunas veces en este concepto.

La CEDAW exige la eliminación de los estereotipos perjudiciales de género con el fin de "asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre". El Comité que vigila el cumplimiento de este tratado ha observado que los estereotipos de género son un obstáculo a la realización del acceso a la justicia de las mujeres, en un contexto estructural de discriminación y desigualdad, obstáculos que constituyen violaciones persistentes a los derechos humanos de las mujeres. Además, establece que en virtud del párrafo a) del artículo 5 de la Convención "los Estados partes tienen la obligación de exponer y eliminar los obstáculos sociales y culturales subyacentes, incluidos los estereotipos de género, que impiden a las mujeres el ejercicio y la defensa de sus derechos e impiden su acceso a recursos efectivos". Organización de Naciones Unidas: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (3 agosto 2015 (2015: párr. 3 y 7)

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha definido estereotipo de género por primera vez el año 2009 en el caso Campo Algodonero contra México como referido a una "pre-concepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente". Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009: párr. 401).

ESTRUCTURA SOCIAL

El concepto de estructura social es un concepto complejo de larga tradición en la Sociología que, en términos simples, se ha utilizado para argumentar que las personas no son totalmente libres para actuar en la vida social, sino que su libertad está limitada en distinto grado, por condicionantes estructurales.

El Protocolo adopta una concepción de estructura social como el conjunto de los modos en que las prácticas de grupo e individuos están organizadas (instituciones) y relacionadas entre sí (pro-

cesos sociales), de manera que se crean unos ejes de desigualdad que configuran la identidad de esos individuos y grupos, así como los cursos posibles de la acción social individual o colectiva.

La estructura social es un sistema de posiciones jerarquizado, no sólo en función de la división de clases que opera en la esfera productiva, sino que en función de los ejes que dividen a la población económica, política y culturalmente, y que lo hacen en términos de dominación y desigualdad relativa entre los grupos.

Constituye así un sistema de posiciones que se deriva de un cierto contexto institucional previamente dado. Es un sistema de posiciones preexistente a los individuos y con una cierta estabilidad en el tiempo, pero abierto a su reestructuración permanente en base a la acción colectiva de los mismos.

Esta concepción distingue tres dimensiones importantes: las esferas de acción, los ejes de desigualdad y los actores colectivos. Las desigualdades sociales que afectan a las personas en las sociedades operan en cuatro esferas de la vida social: mercantil, estatal, doméstico-familiar y relacional. Respecto de los ejes de desigualdad, además de las desigualdades tradicionalmente reconocidas como las de clase, género, edad y etnia se reconocen otros ejes de desigualdad tales como la condición de sujeto de derechos o ciudadanía (distinguiendo por ejemplo derechos reconocidos a nacionales v/s migrantes), la relación respecto a la administración del poder del Estado, el acceso diferente acceso a redes asociativas. Todas estas desigualdades están relacionadas entre sí, pero ninguna de estas desigualdades tiene una prioridad explicativa y el Protocolo las comprende bajo un enfoque de interseccionalidad.

FEMINIZACIÓN

Corresponde al proceso mediante el cual una persona, grupo, organización o fenómeno adquiere rasgos, características y valores tradicionalmente atribuidos a las mujeres o se explica a través de éstos. La feminización puede ser entendida positivamente, como puede ser el caso de la feminización en las organizaciones producto de incorporación de mujeres, que ha mejorado la calidad de las relaciones humanas y toma de decisiones, pero también, puede llegar a tener una connotación negativa si es que quien usa el término posee una visión tradicional sobre el sistema sexo-género (*la feminización de los valores militares es nefasto para el ejército*). Además, puede haber un sentido explicativo, para dar cuenta de un fenómeno (*la feminización de la pobreza implica que producto del sistema sexo-género, y de la concepción de inferioridad que la sociedad asocia a las mujeres, éstas llegan a tener un mayor empobrecimiento material y menos oportunidades*).

FUNCIÓN JURISDICCIONAL

Es el poder-deber que tiene el Estado, que deriva de su soberanía y que tiene por objeto dirimir fundamentalmente a través de los Tribunales de Justicia, los diversos conflictos de carácter jurídico que se produzcan entre los particulares entre sí y de estos con el Estado, con el objeto de proteger el orden jurídico. Esta función debe ser mirada como una garantía para las y los juzgadores, debiendo entregarse a ellos, por lo tanto, las condiciones institucionales y personales para cumplir con su mandato.

Es en el cumplimiento de esa función jurisdiccional, que debe estar presente el enfoque de género y diversidad sexual, con el objeto de promover el respeto al principio de igualdad y no discriminación, como a su vez la tutela efectiva, fundamentalmente de personas y grupos de personas que se encuentren en una situación desventajosa o vulnerable, como grupos, mujeres y personas LGBTI, lo cual debe estar presente en las diferentes etapas del proceso, especialmente en la presentación de acciones, de los medios probatorios, en la valoración de la prueba y en la decisión del asunto controvertido.

HETERONORMATIVIDAD

Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas normales, naturales e ideales y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Ese concepto apela a reglas jurídicas, religiosas, sociales, y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra u).

HOMOFOBIA

Un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o bisexual. Dado que el término “homofobia” es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTI en general. Cuando el temor, un odio o una aversión irracional se dirige a personas lesbianas se denomina lesbofobia. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre 2017: párr. 32, letra q).

HOMOPARENTALIDAD – FAMILIA HOMOPARENTAL – LESBOMATERNIDAD

Por homoparentalidad se suele referir al vínculo afectivo y estable formado por dos personas del mismo sexo o género, quienes crían y educan a niños o niñas, a través de la adopción, la maternidad subrogada o técnicas de reproducción medicamente asistida. Esta noción se utiliza normalmente para las parejas compuestas por dos hombres. En el caso de parejas conformadas por dos mujeres, se suele hablar de lesbomaternidad.

Familias homoparentales puede referir a las parejas del mismo sexo o género unidas por vínculos de afectividad, con o sin hijos o hijas, y también de matrimonio, de parentesco, de unión civil o de adopción. En Chile, las familias homoparentales son reconocidas legalmente desde 2015 con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.830, que crea el Acuerdo de Unión Civil, la que norma fundamentalmente efectos de carácter patrimonial entre las personas que lo celebren, principalmente en lo que dice relación con el régimen patrimonial de dicha familia y los derechos hereditarios que tiene el conviviente sobreviviente.

Uno de los principales desafíos que conlleva la existencia de estas familias es el reconocimiento normativo del matrimonio celebrado entre personas del mismo sexo, ya vigente en diversos estados puesto que, consecuentemente, favorece para dichas familias el acceso a la adopción de personas menores de edad y otros beneficios asociados a la institución matrimonial.

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la autoidentificación y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra f).

Persona cisgénero es aquella en que la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra k).

Persona transgénero o persona trans se usa en los casos en que la identidad o la expresión de género de una persona es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas. El término trans es un término sombrilla utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona transgénero o trans puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer trans y persona no binaria, o bien con otros términos como hijra, tercer género, biespiritual, travesti, fa'afafine, queer, transpinoy, muxé, waria y meti. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra h).

La categoría transgénero se suele considerar como el término más amplio e inclusivo entonces, debiendo ser precisado de otras identidades de género como la transexualidad, el travestismo y el transformismo.

Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra i).

En términos generales, se puede decir que las personas travestis son aquellas que manifiestan una expresión de género –ya sea de manera permanente o transitoria– mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al sexo asignado al nacer. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra j).

Para efectos de la Ley N° 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.

PERSONA IMPUTADA

Sujeto procesal del sistema judicial penal, a quien se le atribuye participación en la comisión de un hecho delictivo. La calidad de persona imputada reviste una serie de derechos y garantías constitucionales que se deben respetar en un proceso penal, tales como la presunción de inocencia o el derecho a una defensa técnica.

IGUALDAD DE GÉNERO

Como derecho, la igualdad constituye una herramienta subjetiva para acceder a la justicia; es decir, otorga la titularidad a las personas para reclamar, por diversas vías, la realización efectiva de la igualdad en el ejercicio del resto de los derechos. Como principio, la igualdad implica una obligación a cargo del Estado, derivada de un mandato constitucional y convencional que condiciona y sustenta todo su quehacer.

En una perspectiva formal y abstracta, la idea de igualdad reconoce que todas las personas deben ser tratadas de una misma manera, prohibiendo diferencias carentes de razonabilidad, caprichosas o arbitrarias. Esta noción descansa en la idea que la ley debe aplicarse de forma similar a todas las personas con independencia de sus características.

Desde una perspectiva material, sustantiva o de resultado, el concepto de igualdad refiere al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas y el acceso a los bienes y servicios indispensables para el diseño y ejecución de su proyecto de vida. Este principio reconoce la importancia de la adopción de aquellas medidas que resulten apropiadas para garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones a todas las personas.

En un plano estructural, la idea de igualdad se expresa en el reconocimiento de factores que, sin posibilidad de opción y sin que medie decisión autónoma, colocan a las personas dentro de grupos históricamente marginados y sometidos, debiendo ser corregidas tales desigualdades y discriminaciones en un plano formal y material por el Estado.

Así, la idea de Igualdad no solo se limita al logro de la igualdad legal, sino que también abarca todas las instituciones sociales, incluyendo la eliminación de prácticas y conductas que generan y perpetúan la posición de inferioridad de determinados grupos vulnerables y excluidos en la sociedad.

En Chile, la Constitución Política de la República de 1980 consagra la igualdad ante la ley y la prohibición de diferencias arbitrarias en el artículo 19 N° 2, recogiendo a su vez el reconocimiento a diversas dimensiones del acceso a la justicia en el numeral 3 del mismo artículo, consagrando así aspectos centrales del debido proceso y la tutela judicial efectiva.

A su vez, entre las bases de la institucionalidad, la Constitución indica en su artículo 1° que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que el Estado está al servicio de la persona humana, siendo su finalidad promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a cada persona su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a sus derechos.

Diversas leyes, en tanto, han reconocido determinados derechos a fin de favorecer la igualdad debida entre todas las personas.

IMPARCIALIDAD JUDICIAL

La imparcialidad es entendida en términos generales como la ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto. La imparcialidad, junto a la independencia, son requisitos y principios de la función jurisdiccional que no sólo son un derecho a favor de la persona que es sometida a un proceso, sino también deben ser vista como una garantía para quienes juzgan, es decir, para que tengan las condiciones tanto institucionales como personales para hacer cumplir su mandato.

El artículo 8.1. de la Convención Americana de Derechos Humanos señala que "Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter".

Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el principio de imparcialidad exige que el juez que interviene en una contienda particular se aproxime a los hechos de la causa careciendo, de manera subjetiva, de todo prejuicio y, asimismo, ofreciendo garantías suficientes de índole objetiva que permitan desterrar toda duda que el justiciable o la comunidad puedan albergar respecto de la ausencia de imparcialidad. La imparcialidad personal se presume a menos que exista prueba en contrario, consistente por ejemplo en la demostración de que algún miembro de un tribunal o juez guarda prejuicios o parcialidades de índole personal contra los litigantes. El juez debe aparecer como actuando sin estar sujeto a influencia, aliciente, presión, amenaza o intromisión, directa o indirecta, sino única y exclusivamente conforme a –y movido por– el Derecho. Corte Interamericana de Derechos Humanos (5 de agosto de 2008: párr.43 y 56; 27 de noviembre de 2013: párr. 182 y 189).

El Comité de Derechos Humanos, por su parte, ha sostenido que el requisito de imparcialidad tiene dos aspectos. En primer lugar, los jueces no deben permitir que su fallo esté influenciado por sesgos o prejuicios personales, ni tener ideas preconcebidas en cuanto al asunto sometido a su estudio, ni actuar de manera que indebidamente promueva los intereses de una de las partes en detrimento de los de la otra. En segundo lugar, el tribunal también debe parecer imparcial a un observador razonable. Por ejemplo, normalmente no puede ser considerado imparcial un juicio afectado por la participación de un juez que, conforme a los estatutos internos, debería haber sido recusado. Comité de Derechos Humanos (27 de julio de 2007: art. 14).

En este contexto, no afecta la imparcialidad e independencia judicial la perspectiva y enfoque de género y diversidad sexual, por cuanto permite que quien juzga pueda evaluar de mejor forma el caso y evitar que condiciones desiguales afecten el debido proceso, la igualdad ante la ley y el acceso a la justicia, al otorgar herramientas provenientes de diversas disciplinas para comprender y valorar mejor el caso concreto, corrigiendo las desigualdades materiales y fácticas que afectan a determinados grupos y colectivos, en este caso, mujeres y LGBTI.

INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad es una herramienta para el análisis, el trabajo jurídico y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

Aunque todas las mujeres de alguna u otra manera sufren discriminación de género, existen otros factores como la raza y el color de la piel, la casta, la edad, la etnicidad, el idioma, la ascendencia, la orientación sexual, la religión, la clase socioeconómica, la capacidad, la cultura, la localización geográfica y el estatus como migrante, indígena, refugiada, desplazada, niña o persona que vive con VIH/ SIDA, en una zona de conflicto u ocupada por una potencia extranjera, que se combinan para determinar la posición social de una persona.

La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. Se trata, por tanto, de una metodología indispensable para el trabajo en los campos del desarrollo y los derechos humanos.

LGBTI

Sigla que hace referencia a personas lesbianas (L), gays (G), bisexuales (B), trans o transgénero (T) e intersex (I). En relación a esta sigla, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que la sigla se usa para describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. El mismo tribunal internacional ha indicado que se deben abordar estas temáticas teniendo en cuenta que suelen utilizarse conceptos y definiciones acerca de los que no existe acuerdo entre los organismos nacionales, internacionales, organizaciones y grupos que defienden sus respectivos derechos, así como en ámbitos académicos en que se debaten. Además, responden a una dinámica conceptual sumamente cambiante y en constante revisión. Por otra parte, asumir definiciones en esta materia es sumamente delicado, toda vez que fácilmente se puede incurrir en encasillamiento o clasificación de personas, lo que debe evitarse cuidadosamente. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 31).

Se puede entender esta sigla como inclusiva de otras orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, así como de toda diversidad corporal respecto de la norma impuesta por la sociedad. Por esa razón, a veces también se encuentra en la literatura la sigla LGBTIQ+, la que incluye así de forma expresa a las personas Queer (Q) y personas que tienen una identidad no binaria o cuyos caracteres sexuales no encajan con la definición típica de hombre y mujer (+).

MASCULINIZACIÓN

Corresponde al proceso mediante el cual una persona, grupo, organización o fenómeno adquiere rasgos, características y valores tradicionalmente atribuidos al hombre o bien se explica a través de éstos. Aunque la masculinización posee generalmente un sentido negativo, en algunas oportunidades podría llegar a poseer una connotación positiva si quien emite el juicio respalda una visión tradicional del sistema sexo-género. Estas expresiones o juicios pueden adquirir también un sentido explicativo si tiene por objeto dar a conocer o comprender una cosa a alguien de manera clara y precisa.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas. La orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de un continuo, incluyendo la atracción exclusiva y no exclusiva al mismo sexo o al sexo opuesto. Todas las personas tienen una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra l).

En general, se reconocen variadas expresiones de la orientación sexual de las personas.

La heterosexualidad se refiere a mujeres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por hombres, u hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos por mujeres. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra n).

La homosexualidad se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género, así como las relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Los términos gay y lesbiana se encuentran relacionados con esta acepción. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra m).

Bisexual es la persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto. La bisexualidad no tiene por qué implicar atracción a ambos sexos al mismo tiempo, ni tampoco debe implicar la atracción por igual o el mismo número de relaciones con ambos sexos. La bisexualidad es una identidad única, que requiere ser analizada por derecho propio. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra s).

Además, hoy es posible encontrar personas que se autoidentifican como pansexuales y otras como asexuales. La pansexualidad puede ser entendida como la atracción emocional, afectiva y sexual hacia otra persona, independiente de su sexo o su género. La asexualidad, en tanto, se refiere en general para referirse a la falta de atracción sexual hacia otras personas o la falta de interés en ello.

PERSPECTIVA DE GÉNERO - ENFOQUE DE GÉNERO

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. Consejo Económico y Social de la ONU, (1997).

Permite ver y entender la situación de desventaja en que han vivido y continúan viviendo las mujeres, y que es aceptada como natural. Utilizada como unos lentes de aumento, permite poner el foco en las situaciones de discriminación, desigualdad y violencia que viven principalmente las mujeres. Ayuda a interrogar y a analizar la realidad y, sobre todo, a impulsar transformaciones sociales, pues entender la perspectiva de género, reta y obliga a tomar posturas reflexivas frente a esas realidades que colocan en desventaja a las mujeres. Poder Judicial de la República de Chile (2019:62).

De esta forma, de manera concreta, se constituye como un marco de análisis para identificar y determinar por qué en el caso de las mujeres y personas LGBTI existe una mayor desigualdad social en relación con hombres y quienes no desafían el binario sexual. En cuanto enfoque de análisis, permite reconocer estereotipos fuertemente arraigados en las estructuras sociales que favorecen esa desigualdad, abriendo un esquema posible para abordar soluciones, ya sea normativas, de políticas públicas o de prácticas, por organismos públicos y privados.

PUEBLOS INDÍGENAS

Los pueblos indígenas, según la Convención sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son definidos en el artículo 1º en los siguientes términos: "1. El presente Convenio se aplica a: (a) pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de otros sectores de la comunidad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por regulaciones o leyes especiales; (b) los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o una región geográfica a la que pertenece el país, en el momento de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, con independencia de su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas. 2. La autoidentificación como indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que las disposiciones del presente Convenio rige".

La presencia de pueblos indígenas en Chile es alta, lo que ha significado un intercambio cultural histórico. En este sentido, el estado chileno tiene el deber de promover y garantizar los derechos sociales, civiles y políticos de la comunidad indígena, especialmente en lo que respecta a su participación en el sistema judicial.

REPRESENTACIONES DE GÉNERO

Las representaciones sociales o culturales pueden considerarse como los pensamientos, creencias, imágenes que los miembros de una sociedad tienen sobre algo o alguien (la representación social que se posee de Dios o de la justicia) y que tienen su origen en la sociedad y la cultura (no son representaciones creadas individualmente). Su importancia radica en que es en base a éstas que los individuos orientan su comportamiento. Si se cree que los gitanos roban, una persona cruzará la calle si ve a un gitano, aunque esta creencia sea o no, teniendo así consecuencias prácticas, es decir, sobre la acción de los individuos.

Las representaciones de género serían, en este contexto, entendidas como creencias, pensamientos imágenes que la sociedad tiene sobre hombres, mujeres, grupos LGBTI, sobre la sexualidad en general, sobre lo deseable y no deseable en temas de sexo y género, etc. De esta forma, en el entendido de este instrumento, las representaciones de género pueden denotar estereotipos, expectativas de rol, o cualquier otra imagen o construcción mental (con origen social-cultural) asociada a temas de sexo y género.

REVICTIMIZACIÓN – VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA

El Protocolo adopta los términos revictimización y victimización secundaria de manera indistinta, reconociendo en todo caso que en Chile en algunos ámbitos se considera a la primera como aquella derivada de la respuesta que da el sistema a la víctima, en tanto que la segunda puede ser vista como la nueva afectación por otro delito sufrido por la misma víctima, que puede ser de naturaleza diversa.

El sentido que se da en este Protocolo apunta, de manera general y de acuerdo a los contextos en que se utiliza una u otra expresión, al proceso a través del cual se ocasiona a una persona víctima un nuevo sufrimiento por parte de las instituciones encargadas de prestar atención a las víctimas, y que repercute en definitiva en el acceso a la justicia. También, a la falta de celeridad de los procedimientos, la estigmatización y cuestionamiento de la información otorgada por la víctima, falta de privacidad al momento de efectuar la denuncia, como así también en cualquier otra gestión que conduzca a evitar la denuncia o a abandonar la ya efectuada.

ROLES - EXPECTATIVAS DE ROL - ROLES NATURALIZADOS

La sociedad se encuentra conformada en parte por un sistema de posiciones sociales preexistentes, denominados estatus, tal como padre, madre, estudiante u otro, a las que se le asocia un determinado rol o expectativa de rol. Es decir, existe un comportamiento socialmente esperado para quien ocupa un estatus, que se ejecutan en función de lo que la sociedad espera de ese puesto, siendo siempre una expectativa construida socialmente. En este contexto, la conducta social se valora o juzga en base al cumplimiento o incumplimiento del rol asignado.

El sexo es también un estatus, ya que implica una posición social preexistente (ser hombre o

mujer) a la que se le asocia un rol o expectativa de rol a quienes ocupan alguno de estos dos puestos en la visión binaria. Por ejemplo, se espera que la mujer se maquille, realice labores domésticas y de cuidado de niños y niñas, o que sea sumisa, y se espera que el hombre sea proveedor del hogar, que no demuestre sus emociones ni sea temeroso. Muchas veces, las expectativas de rol son consideradas como una dimensión de los estereotipos, aunque también pueden estimarse como conceptos distintos.

SEXISTA

Corresponde a cualquier actitud, creencia o comportamiento que presuponga visiones estereotípicas o sobre la existencia de roles naturales basadas en el sexo o género. El sexismo puede dirigirse tanto a hombres como a mujeres, pudiendo llegar a ser una práctica discriminatoria, al generar una distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el sexo, que tiene como resultado la anulación o menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas en distintos ámbitos.

SISTEMA DE JUSTICIA

En el contexto de este Protocolo se concibe como el conjunto de normas jurídicas a través de la cual se estructura y se regula el funcionamiento de los diferentes órganos e instituciones judiciales, encargados de intervenir en la resolución de los conflictos sometidos a su conocimiento en materias tales como familia, laboral, penal, tributarias, civiles, entre otras.

El sistema de justicia debe propender hacia la igualdad y no discriminación que debe existir entre todos sus integrantes, cualquiera sea el escalafón al que pertenezcan. Para lograr ese objetivo es indispensable reconocer e identificar las situaciones de desigualdad y discriminación al interior de la Institución, la cual se ha construido por diversos factores culturales, que hacen que en definitiva las personas posean diversas características y diferentes roles sociales, como el sexo, color de piel, estatura, o bien, porque sus funciones quedan configurados por estereotipos sobre cómo son vistas tales personas y lo que se espera de ellos, lo que está especialmente marcado en los juicios de familia y laborales, y específicamente en el caso de las mujeres, ya que si no se "comportan" de acuerdo a lo que socialmente se espera de ellas, tendrán seguramente mayores obstáculos y dificultades en la atención de justicia.

TELETRABAJO

De acuerdo al Acta 41-2020 de la Corte Suprema, el teletrabajo consiste en "una modalidad de organización laboral que permite respecto de la institución, asegurar la continuidad de sus operaciones, y respecto de los funcionarios y las funcionarias, dar cumplimiento a sus obligaciones laborales, con la particularidad de que éstas se desarrollan en un lugar físico distinto al del asiento habitual de la dependencia judicial a la cual pertenecen, o sin existir desplazamiento físico para realizar tareas correspondientes a otro tribunal, normalmente a través de medios tecnológicos para prestar servicios, respectivamente, a su propia unidad judicial o a otra distinta".

Cabe destacar que el Poder Judicial se ha propuesto la continuidad de sus labores, aún en tiempos de emergencia o excepción constitucional, estableciendo categorías de urgencias para tramitaciones de determinados asuntos y modos de funcionamiento. Lo anterior se apoya en garantizar el acceso a la justicia, en especial a personas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad que se ven mayormente afectadas en tiempos de crisis.

TEORÍAS DE GÉNERO - GÉNERO

Para la Corte IDH, el género se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra e).

Se entiende por Teoría de Género al campo de conocimiento compuesto por aportes teóricos de diversas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades, que se han extendido a diversas áreas del conocimiento, cuyo objeto de estudio es el género. El desarrollo teórico estuvo inicialmente centrado en los estudios de las mujeres y posteriormente se amplió a un concepto de género más amplio, no binario que considera la diversidad sexual y que es el adoptado por este Protocolo.

Este conocimiento científico, que ha sido construido reflexivamente y contextualizado en unas determinadas circunstancias históricas, ha generado un cúmulo de teorizaciones y marcos conceptuales sobre el patriarcado, la dicotomía público/privado, el sistema binario sexo-género y el pacto social o sexual, los cuidados, la heteronormatividad, entre otras categorías que están a la base de la configuración del Estado moderno y que han sido esenciales para entender el funcionamiento de las sociedades complejas. La generación de conocimiento teórico ha permitido la identificación de los procesos que están en el origen de la desigualdad y la discriminación de las mujeres y de las personas LGBTQI y han permeado propuestas que implican la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, en los cambios legislativos e institucionales.

TRANSFOBIA

Un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas trans. Dado que el término "homofobia" es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTI en general, lo que incluye a personas trans. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra q).

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Doctrinariamente, la noción de tutela judicial efectiva importa el reconocimiento de un derecho prestacional que recaba del Estado la protección jurídica debida en el igual ejercicio de los derechos ante la justicia, proscribiendo la autotutela, y garantizando una respuesta a la pretensión de derechos e intereses legítimos con autoridad de cosa juzgada y con la eficacia coactiva que demanda la satisfacción de derechos fundamentales.

En el caso de Chile, la Constitución Política de 1980 no contiene normas explícitas que se deno-

minen tutela judicial efectiva, sino que más bien se le considera como una construcción doctrinaria y jurisprudencial, que encuentra su fundamento en la noción de igualdad, no discriminación y debido proceso en su dimensión sustantiva.

Para la doctrina y jurisprudencia, el derecho a la tutela judicial tiene como contenidos mínimos el derecho de acceso a la justicia o jurisdicción; derecho a que el tribunal resuelva sus pretensiones conforme a derecho; derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales.

VIOLENCIA

● VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación, abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado y precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez.

● VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Concepto que recoge la legislación chilena y que hace referencia a todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o síquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea, pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive del ofensor, su cónyuge o su actual conviviente, o bien, cuando esta conducta ocurre entre los padres de un hijo común, o sobre un menor de edad, adulto mayor o discapacitado que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar.

● VIOLENCIA SIMBÓLICA

Concepto propuesto por el sociólogo francés Pierre Bourdieu que la define como la coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar a quien domina y, por lo tanto, a la dominación. Se trata de una violencia invisible, no necesariamente física, que se establece entre agentes que comparten un determinado habitus y entre los cuales se establecen mecanismos de anuencia, dadas las estructuras de poder, sociales, de género, entre otras que comparten, condicionando las prácticas reales y potenciales entre agentes que podrán, entonces, anticipar conductas como, por ejemplo, desechar por adelantado aquellas opciones que no visualizan como alternativas para sí mismos (la universidad no es para mí, ese no es un puesto para una mujer, etc.). La dimensión simbólica de lo social adquiere en esta definición un rol fundamental y no accesorio en las relaciones entre las personas al interior de las instituciones: la familia, la escuela, los poderes públicos, etc.

VICTIMARIO

Se puede entender, en el contexto de este Protocolo, como toda persona que ocasiona un daño o lesión a otro u otra. Desde una perspectiva procesal penal, si bien el victimario puede recibir distintas denominaciones según la etapa procesal en la que se encuentre, en términos generales se habla de imputado, es decir, la persona a quien se le atribuye participación culpable en un hecho punible, en los términos del artículo 7 del Código Procesal Penal.

VULNERABILIDAD

Las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad, actualizadas en abril 2018 señalan que una persona o grupo de personas se encuentran en condición de vulnerabilidad, "cuando su capacidad para prevenir, resistir o sobreponerse a un impacto que les sitúe en situación de riesgo, no está desarrollada o se encuentra limitada, por circunstancias diversas, para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico".

La Corte IDH en su Opinión Consultiva OC 18/038 señala que la vulnerabilidad se ve propiciada por situaciones de iure (de derecho) y de facto. Las situaciones de iure dicen relación con la limitación de acceso a derechos y al mismo tiempo, que la posibilidad de acceso y ejercicio de derechos está supeditada a factores culturales, sociales y económicos. Las situaciones de facto consisten en los elementos estructurales del sistema estatal, los cuales dicen relación con dinámicas históricas de exclusión estructural que poseen una dimensión ideológica, diferente según el contexto histórico de cada caso. Corte Interamericana de Derechos Humanos (17 de septiembre de 2003).

Son las características y las circunstancias de una comunidad, sistema o bien que los hacen susceptibles a los efectos dañinos de una amenaza, conforme la Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres de Naciones Unidas (UNISDR).

ENUNCIADOS FRECUENTES SOBRE GÉNERO Y JUSTICIA

- ✓ **El enfoque de género y diversidad sexual sólo se aplica en algunas ramas del derecho.**

FALSO

Existe la creencia generalizada de que los temas de género tienen poco que ver con ciertas disciplinas jurídicas. Sin embargo, se trata de un tema transversal a todo tipo de relaciones normadas por el orden jurídico. Por ejemplo, en materia civil, en gestiones de cambio de nombre; en asuntos laborales, acoso sexual y fuero maternal; en temas penales, acoso sexual o femicidio; en materia de familia, en violencia intrafamiliar, régimen de sociedad conyugal o cuestiones de cuidado personal de hijos e hijas; en temas tributarios, para determinar posibles diferencias impositivas respecto de mujeres jefas de hogar.

- ✓ **Los temas de género y diversidades sexuales en justicia son materias ideológicamente politizadas.**

FALSO

Los enfoques de género y diversidad sexual no son temas vinculados a una orientación política de izquierda o derecha. Más bien, estos temas se relacionan con los valores de libertad, igualdad y no discriminación, inherentes a una sociedad democrática y respetuosa de los derechos humanos y que, en consecuencia, cualquier ideología que se defina como democrática debiese suscribir.

- ✓ **Los jueces y juezas que aplican un enfoque de género son activistas judiciales.**

FALSO

Las teorías de género entregan elementos conceptuales necesarios para reconocer elementos o circunstancias presentes en determinados casos y en relación a ciertas personas, que favorecen una interpretación y aplicación de la norma jurídica respectiva destinada a la tutela judicial efectiva. Por ello, un juez o jueza que utiliza tales elementos no actúa fuera de sus competencias sino desde una mirada respetuosa de la justicia como principio elemental a resguardar en una sociedad democrática.

- ✓ **El enfoque de género es una cuestión feminista que sólo puede beneficiar a las mujeres.**

FALSO

Se cree habitualmente que los temas de género sólo están pensados para liberar a la mujer de un sistema social y cultural que las oprime. Sin embargo, debe tenerse presente que el sistema sexo-género de la sociedad también oprime y perjudica a los hombres, quienes pueden ser víctimas de una carga culturalmente impuesta, que generan efectos psicológicos negativos y limitan las posibilidades de desarrollo integral de ellos. Así, por ejemplo, se espera que los hombres sean el sustento económico de sus familias, deben ocultar sus estados de ánimo reprimiendo emociones, entre otras. Además, gracias a las reivindicaciones de los feminismos y la incorporación del enfoque de co-responsabilidad en la crianza, hoy los hombres pueden disfrutar de la crianza y cuidado de sus hijos e hijas al igual que las mujeres, sin sentir que esa tarea corresponde a estas últimas.

- ✓ **El enfoque de género debe ser trabajado en asuntos que involucran exclusivamente a hombres y mujeres heterosexuales.**

FALSO

Se cree habitualmente que los temas de género sólo están pensados para explicar las relaciones entre hombres y mujeres bajo un sistema binario que asigna roles y expectativas. Sin embargo, la misma existencia de ese sistema binario que asigna roles y deriva de ellos ciertas pretensiones de comportamiento sirve para explicar la desigualdad que afecta a personas que no se identifican desde tales categorizaciones de hombres y mujeres.

- ✓ **Incorporar el enfoque de género en el proceso, afecta la imparcialidad judicial.**

FALSO

El enfoque de género y diversidad sexual no presupone que quien juzga no respete el debido proceso como garantía constitucional. Por el contrario, dado que muchas veces en un proceso las mujeres pueden encontrarse en una situación inicial más desfavorable o desigual, que limita la posibilidad de acceso a la justicia, la incorporación del enfoque de género permite que quien juzga pueda evaluar de mejor forma el caso y evitar que condiciones desiguales afecten el debido proceso y la tutela judicial efectiva.

- ✓ **Incorporar el enfoque de género al momento de dictar sentencia afecta la independencia judicial.**

FALSO

El enfoque de género y diversidad sexual no afecta la independencia de quien ejerce jurisdicción. Más bien, otorga nuevas herramientas provenientes de diversas disciplinas para comprender y valorar mejor el caso concreto y, de esta forma, poder fallar con mayor justicia y equidad, al no omitir información potencialmente relevante. Por ejemplo, la teoría de género muestra que las mujeres pueden tardar años en denunciar, por miedo, vergüenza u otros motivos, y que no lo hacen hasta que su vida está amenazada o el padre golpea a los hijos o hijas. Muchas mujeres desisten y retiran sus denuncias porque son dependientes económicamente o han sido amenazadas y el sistema no logra asegurar su protección. Este conocimiento permite a quien juzga contar con más elementos y no sólo con la norma jurídica, para alcanzar una decisión más justa.

- ✓ **La perspectiva de género y diversidad sexual sólo debe ser aplicada por quienes juzgan.**

FALSO

La justicia funciona como un sistema interrelacionado de instituciones y personas que deben actuar correcta y coordinadamente para que se tenga un resultado adecuado en todas las dimensiones del acceso a la justicia, tanto en las de proceso como en las de resultado. En tales dimensiones intervienen no sólo quienes juzgan y resuelven, por lo que también pueden afectar el desempeño de la justicia otras personas integrantes del Poder Judicial y diversos actores del sistema de justicia, tales como la Defensoría Penal, el Ministerio Público o las fuerzas de orden y seguridad.

- ✓ **Confiar en el testimonio o declaración de las mujeres afecta la presunción de inocencia.**

FALSO

La confianza en el testimonio de una mujer víctima no afecta la presunción de inocencia, ya que no presupone culpabilidad. Más bien la confianza en el testimonio de la víctima promueve el deber de indagar o explorar en la denuncia planteada en etapas administrativas o judiciales que tenga componente de género o diversidad sexual, y no desestimarla o rechazarla porque existan insuficiencias o se carezca de otros medios probatorios. La violencia de género, la violación, el acoso, son fenómenos que tienden a ocultarse más que otros hechos ilícitos, tales como, la falta de testigos, el miedo a denunciar por parte de la víctima, la desigualdad económica entre la víctima y victimario, entre otras, por lo cual los actores que cumplan algún rol en el proceso judicial deben indagar antes de resolver.

INSTRUMENTOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Chile es parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos el cual está integrado por varios instrumentos y dos órganos fundamentales. Los instrumentos principales son la Carta de la Organización de Estados Americanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Tal Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 33 establece los dos órganos competentes para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones que asumen los Estados Parte. Ellos son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los que cumplen roles distintos, pero complementarios.

Las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos son obligatorias para los Estados parte de los casos en que se pronuncian, lo que incluye a todos los órganos del Estado, incluidos los tribunales de justicia, con fundamento principalmente en los artículos 1° y 2° de la Convención Americana de Derechos Humanos.

A continuación, se entrega un listado de instrumentos y documentos emanados de ambos órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, seleccionados de acuerdo a su relación temática con el Protocolo, su marco teórico y sus Recomendaciones.

1 }

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

1.1. SENTENCIAS DE LA CORTE INTERAMERICANA DERECHOS HUMANOS

2023 Corte IDH. Caso Olivera Fuentes Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2023. <https://bit.ly/46xDELN>

2022 Corte IDH. Caso Movilla Galarcio y otros Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de junio de 2022. <https://bit.ly/3rz2nke>

2022 Corte IDH. Caso Pavez Pavez Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2022. <https://bit.ly/3PYND7q>

2022 Corte IDH. Caso Valencia Campos y otros vs. Bolivia. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 18 de octubre de 2022. <https://bit.ly/3ZDXUcL>

2022 Corte IDH. Caso Brítez Arce y otros vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de Noviembre de 2022. <https://bit.ly/3EYhPcB>

- 2022** Corte IDH. Caso Angulo Losada vs. Bolivia. Excepciones preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 18 de noviembre de 2022. <https://bit.ly/3RldqSK>
- 2021** Corte IDH. Caso Maidanik y otros Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 15 de noviembre de 2021. <https://bit.ly/3rniYHO>
- 2021** Corte IDH. Caso Digna Ochoa y familiares vs. México. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2021. <https://bit.ly/45kdPy8>
- 2021** Corte IDH. Caso Bedoya Lima y otra vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de agosto de 2021. <https://bit.ly/3LDzpqf>
- 2021** Corte IDH. Caso Vicky Hernández y otras vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de marzo de 2021. <https://bit.ly/3RKYKT7>
- 2021** Corte IDH. Caso Barbosa de Souza y otros vs. Brasil. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de septiembre de 2021. <https://bit.ly/3tmdmxK>
- 2021** Corte IDH. Caso Manuela y otros vs. El Salvador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de noviembre de 2021. <https://bit.ly/469kVGU>
- 2020** Corte IDH. Caso Azul Rojas Marín y Otra Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de marzo de 2020. <https://bit.ly/37avNrc>
- 2020** Corte IDH. Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador. Sentencia de 24 de junio de 2020. <https://bit.ly/3rFolGW>
- 2018** Corte IDH. Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018. <https://bit.ly/3l8wb1k>
- 2018** Corte IDH. Caso V.R.P., V.P.C.* y otros Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costa. Sentencia de 8 de marzo de 2018. <https://bit.ly/2V5XvCK>
- 2018** Corte IDH. Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018. <https://bit.ly/3lhXtSW>
- 2018** Corte IDH. Caso López Soto y otros Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. <https://bit.ly/3j3msHa>
- 2017** Corte IDH. Caso Favela Nova Brasília Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de febrero de 2017. <https://bit.ly/3f7Yx84>
- 2017** Corte IDH. Caso Gutiérrez Hernández y otros Vs. Guatemala. Excepciones, Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2017. <https://bit.ly/3j2Zakt>
- 2016** Corte IDH. Caso I.V. Vs. Bolivia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de noviembre de 2016. <https://bit.ly/2Vlfwgo>
- 2016** Corte IDH. Caso Flor Freire Vs. Ecuador. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2016. <https://bit.ly/3ldRPkS>

- 2016** Corte IDH. Caso Duque Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de febrero de 2016. <https://bit.ly/3j7zZO2>
- 2015** Corte IDH. Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de noviembre de 2015. <https://bit.ly/3zTCgmH>
- 2015** Corte IDH. Caso Comunidad Campesina de Santa Bárbara Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. <https://bit.ly/37f5ShL>
- 2014** Corte IDH. Caso Véliz Franco y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014. <https://bit.ly/3yjtnm4>
- 2014** Corte IDH. Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. <https://bit.ly/3C4WBHA>
- 2013** Corte IDH. Caso J. Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2013. <https://bit.ly/3rHJWFE>
- 2012** Corte IDH. Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile. Solicitud de Interpretación de la Sentencia de Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de noviembre de 2012. <https://bit.ly/3lb2WLi>
- 2012** Corte IDH. Caso Masacres de El Mozote y lugares aledaños Vs. El Salvador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de octubre de 2012. <https://bit.ly/3xciscm>
- 2012** Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. <https://bit.ly/3l6GOlq>
- 2012** Corte IDH. Caso Masacres de Río Negro Vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de septiembre de 2012. <https://bit.ly/3xaAsUA>
- 2011** Corte IDH. Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Interpretación de la Sentencia de Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de mayo de 2011. <https://bit.ly/3x6Q2R2>
- 2011** Corte IDH. Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011. <https://bit.ly/3iZSxzE>
- 2010** Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. <https://bit.ly/3zJt8ki>
- 2010** Corte IDH. Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. <https://bit.ly/3iaeufT>
- 2009** Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. <https://bit.ly/2Wqc5W4>
- 2009** Corte IDH. Caso de la Masacre de las Dos Erres Vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2009. <https://bit.ly/3rGP6la>
- 2006** Corte IDH. Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. <https://bit.ly/3iaiDR2>

2005 Corte IDH. Caso de la Comunidad Indígena Yakye Axa Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 17 de junio de 2005. <https://bit.ly/2VhGoPU>

2004 Corte IDH. Caso Masacre Plan de Sánchez Vs. Guatemala. Reparaciones. Sentencia 19 de noviembre de 2004. <https://bit.ly/2UTUtBN>

1.2. SENTENCIAS DICTADAS POR LA CORTE INTERAMERICANA DERECHOS HUMANOS CONTRA CHILE

2022 Corte IDH. Caso Baraona Bray Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2022. Serie C No. 481. <https://bit.ly/46O5JPt>

2022 Corte IDH. Caso Profesores de Chañaral y otras municipalidades Vs. Chile. Interpretación de la Sentencia de Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de julio de 2022. Serie C No. 460. <https://bit.ly/48MDsur>

2022 Corte IDH. Caso Pavez Pavez Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2022. Serie C No. 449. <https://bit.ly/3td4nz7>

2021 Corte IDH. Caso Profesores de Chañaral y otras municipalidades Vs. Chile. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 10 de noviembre de 2021. Serie C No. 443. <https://bit.ly/48yc8zE>

2021 Corte IDH. Caso Vera Rojas y otros Vs. Chile. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de octubre de 2021. Serie C No. 439. <https://bit.ly/3EYoio3>

2020 Corte IDH. Caso Urrutia Laubreaux Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de agosto de 2020. Serie C No. 409. <https://bit.ly/3BWS4XC>

2018 Corte IDH. Caso Órdenes Guerra y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de noviembre de 2018. Serie C No. 372. <https://bit.ly/2WznZx3>

2018 Corte IDH. Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 349. <https://bit.ly/3yfYDIH>

2015 Corte IDH. Caso Maldonado Vargas y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de septiembre de 2015. Serie C No. 300. <https://bit.ly/3BUKjBr>

2014 Corte IDH. Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, Miembros y Activista del Pueblo Indígena Mapuche) Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 279. <https://bit.ly/3xd89oj>

2013 Corte IDH. Caso García Lucero y otras Vs. Chile. Excepción Preliminar, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 28 de agosto de 2013. Serie C No. 267. <https://bit.ly/2Wu55rb>

2012 Corte IDH. Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile. Solicitud de Interpretación de la Sentencia de Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de noviembre de 2012. Serie C No. 254. <https://bit.ly/3zOYsOO>

- 2006** Corte IDH. Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154. <https://bit.ly/3lg324F>
- 2006** Corte IDH. Caso Claude Reyes y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de septiembre de 2006. Serie C No. 151. <https://bit.ly/3f6yOwL>
- 2005** Corte IDH. Caso Palamara Iribarne Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de noviembre de 2005. Serie C No. 135. <https://bit.ly/3zQ0QF2>
- 2001** Corte IDH. Caso "La Última Tentación de Cristo" (Olmedo Bustos y otros) Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de febrero de 2001. Serie C No. 73. <https://bit.ly/3xc5Fqg>

1.3. OPINIONES CONSULTIVAS TEMÁTICAS DE LA CORTE INTERAMERICANA DERECHOS HUMANOS

- 2022** OC-29/22 de 30 de mayo de 2022. Serie A No. 29. Solicitada por la Comisión interamericana de derechos humanos. Enfoques diferenciados respecto de determinados grupos de personas privadas de la libertad. <https://bit.ly/45f1bQN>
- 2021** OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27. Solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. <https://bit.ly/45bJYYj>
- 2017** OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017, solicitada por la República de Costa Rica. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. <https://bit.ly/3xfUxsq>
- 2002** OC-17/2002 de 28 de agosto de 2002, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Condición jurídica y derechos humanos del niño. <https://bit.ly/3joqAHO>
- 1984** OC- 4/84 del 19 de enero de 1984. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica. Relacionada con la naturalización, solicitada por el Gobierno de Costa Rica. Resolución de 19 de enero de 1984. <https://bit.ly/3ydmTE>

1.4. CUADERNILLOS DE JURISPRUDENCIA RELACIONADOS DE LA CORTE INTERAMERICANA DERECHOS HUMANOS

- Listado de cuadernillos y publicaciones. <https://bit.ly/3j7LQvw>
- Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 2: Personas en situación de migración o refugio. <https://bit.ly/3zLzakz>
- Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 4: Derechos Humanos y mujeres. <https://bit.ly/3rEiwR2>
- Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 5: Niños, niñas y adolescentes. <https://bit.ly/2VhYiAz>
- Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 7: Control de convencionalidad. <https://bit.ly/3iakige>
- Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 11: Pueblos indígenas y tribales. <https://bit.ly/3ycU5fL>
- Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 12: Debido proceso. <https://bit.ly/2V1G7zc>
- Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 13: Protección judicial. <https://bit.ly/3rGQX9C>
- Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 14: Igualdad y no discriminación. <https://bit.ly/3xc3W4p>
- Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 19: Derechos de las personas LGTBI. <https://bit.ly/3xc3W4p>
- Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 37: Independencia judicial. <https://bit.ly/45dZLWT>

1.5. OTROS DOCUMENTOS DE LA CORTE INTERAMERICANA DERECHOS HUMANOS

- ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 2019. <https://bit.ly/3yiiX6o>
- Documentos Básicos en materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano. <https://bit.ly/3la3OQD>
- COVID-19 y Derechos Humanos: los problemas y desafíos deben ser abordados con perspectiva de derechos humanos y respetando las obligaciones internacionales. <https://bit.ly/2VoXMXL>

2 }

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

2.1. INFORMES TEMÁTICOS DESTACADOS EN LA MATERIA DE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

2023 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Mujeres privadas de libertad en las Américas. <https://bit.ly/45rTZB7>

2023 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Pandemia y Derechos Humanos. <https://bit.ly/4698jj3>

2023 Comisión Interamericana de Derechos Humanos Mecanismos Nacionales de Implementación de Recomendaciones de Derechos Humanos. <https://bit.ly/3LCD9Za>

2022 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Derechos humanos de las personas mayores y sistemas nacionales de protección en las Américas. <https://bit.ly/46pN3pr>

2022 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Situación de Derechos Humanos en Chile. <https://bit.ly/3ru3sd9>

2021 Compendio sobre la obligación de los Estados de adecuar su normativa interna a los Estándares Interamericanos de Derechos Humanos. <https://bit.ly/3BSJUix>

2020 Pandemia y Derechos Humanos en las Américas (Adoptado por la CIDH el 10 de abril de 2020). <https://bit.ly/3ycCt3H>

2020 CIDH culmina visita in loco a Chile y presenta sus observaciones y recomendaciones preliminares. <https://bit.ly/3i7QBFY>

2020 Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. <https://bit.ly/3xcplVE>

2019 Impactos de casos de discriminación y violencia contra mujeres, niñas y adolescentes. <https://bit.ly/3favLUF>

2019 Principales estándares y recomendaciones en materia de violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes. <https://bit.ly/3xiWZi8>

2019 Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe. <https://bit.ly/3la4SUD>

2019 Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos. <https://bit.ly/37nn6Kh>

2018 Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. <https://bit.ly/3zJKe1m>

- 2015** Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. <https://bit.ly/3ibFAUb>
- 2015** Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación Actualización del 2011-2014. <https://bit.ly/3ibLDrF>
- 2011** Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: la educación y la salud. <https://bit.ly/3xb5Jqj>
- 2011** Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Desarrollo y Aplicación. <https://bit.ly/3lbgGpm>
- 2011** Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica. <https://bit.ly/2TGoXDdu>
- 2007** Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. <https://bit.ly/3ihOYpr>

2.2. INFORMES SOBRE PETICIONES Y CASOS POR PAÍS Y TEMÁTICA - CHILE COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

- 2019** Sandra Cecilia Pavez Pavez, Chile. Informe Enviado a la Corte Interamericana. <https://bit.ly/2Wqhxbu>
- 2017** Martina Vera, Chile. Informe Enviado a la Corte Interamericana. <https://bit.ly/3fcRb3h>
- 2017** María Laura Órdenes Guerra y otros, Chile. Informe Enviado a la Corte Interamericana. <https://bit.ly/3xdjgOj>
- 2010** Karen Atala e Hijas, Chile. Informe Enviado a la Corte Interamericana. <https://bit.ly/3j1eApv>
- 2009** Petición 490-03, Solución Amistosa, X, Chile, 6 de agosto de 2009. <https://bit.ly/3zQOsVe>
- 2018** Petición 687-11, Gabriela Blas Blas y su hija C.B.B. Solución Amistosa, Chile. <https://bit.ly/2V1kSxq>
- 2009** Petición 490-03, "X". Solución Amistosa, Chile. <https://bit.ly/3x6TKtW>
- 2009** Informe sobre los derechos de las mujeres en Chile: la igualdad en la familia, el trabajo y la política. <https://bit.ly/3zOK74J>
- 2004** Petición 4617/02, Mercedes Julia Huenteao Beroiza y otras. Solución Amistosa, Chile. <https://bit.ly/3rJ8BcX>
- 2003** Caso 12.337, Marcela Andrea Valdés Díaz. Solución Amistosa, Chile. <https://bit.ly/2UTvCOT>
- 2002** Caso 12.046, Mónica Carabantes Galleguillos. <https://bit.ly/3laS7cc>

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES NORMATIVAS.

Nacionales.

- Código Penal, 1874.
- Constitución Política de la República de Chile, 1980.
- Código del Trabajo, 2002.
- Ley N° 19.696. Establece Código Penal, 2000.
- Ley N° 19.824. Establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, 1994.
- Ley N° 19.968. Crea los Tribunales de Familia, 2004.
- Ley N° 20.005. Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, 2005.
- Ley N° 20.066. Establece Ley de Violencia Intrafamiliar, 2005.
- Ley N° 20.087. Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, 2006.
- Ley N° 20.348. Resguarda el Derecho a la igualdad en las remuneraciones, 2009.
- Ley N° 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, 2010.
- Ley N° 20.480. Modifica el Código Penal y la Ley 20.066 sobre Violencia Intrafamiliar, estableciendo el "Femicidio", aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre Parricidio, 2010.
- Ley N° 20.609. Establece medidas contra la discriminación, 2012.
- Ley N° 20.750. Permite la introducción de la televisión digital terrestre, 2014.
- Ley N° 20.830. Crea el Acuerdo de Unión Civil, 2015.
- Ley N° 20.940. Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, 2016.
- Ley N° 20.968. Tipifica delitos de tortura y de tratos crueles, inhumanos y degradantes, 2016.
- Ley N° 21.120. Reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género, 2018.
- Ley N° 21.153. Modifica el Código Penal para tipificar el delito de Acoso Sexual en espacios públicos, 2019.

- Ley N°21.155. Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio, 2019.
- Ley N°21.200. Modifica el Capítulo XV de la Constitución Política de la República, 2019.
- Ley N°21.212. Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley N°18.216 en materia de tipificación del femicidio, 2020.
- Ley N°21.247. Establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica, 2020.
- Ley N°21.334. Sobre determinación del orden de los apellidos por acuerdo de los padres, 2021.
- Ley N°21.351. Modifica la Ley N°21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica, 2021.
- Ley N°21.369. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, 2021.
- Ley N°21.389. Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos, 2021.
- Ley N°21.394. Introduce reformas al sistema de justicia para enfrentar la situación luego del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, 2021.
- Ley N°21.400. Modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo, 2021.
- Ley N°21.418. Especifica y refuerza las penas principales y accesorias contempladas en el artículo 372 del Código Penal y modifica cuerpos legales que indica, 2022.
- Ley N°21.522. Introduce un nuevo párrafo en el Título VII del Libro II Del Código Penal, relativo a la explotación sexual comercial y material pornográfico de niños, niñas y adolescentes, 2022.
- Ley N°21.523. Modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales, y evitar su revictimización, 2022.
- Ley N°21.533. Modifica la Constitución Política de la República con el objeto de establecer un procedimiento para la elaboración y aprobación de una nueva Constitución Política de la República, 2023.

Internacionales.

- Comité de Derechos Humanos (27 de julio de 2007). Observación General N° 32 Artículo 14. "El derecho a un juicio imparcial y a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia" DOC. CCPR/C/CG/3223.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (29 de julio de 1988). Velásquez Rodríguez contra Honduras (sentencia de fondo) Serie No. 04.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos (17 de septiembre de 2003). Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados: Opinión consultiva 18/03 Serie A No. 18.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (26 de septiembre de 2006). Almonacid Arellano y otros contra Chile (sentencia de excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas) Serie No.154.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (5 de agosto de 2008). Aplitz Barbera y otros ("Corte Primera de lo Contencioso Administrativo") contra Venezuela (sentencia de excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Serie C No.182.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (16 de noviembre de 2009). González y otras ("Campo Algodonero") vs. México (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas) Serie C No. 205.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de febrero de 2012). Atala Riffo y niñas contra Chile (reparaciones y costas) Serie C No. 239.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (27 de noviembre de 2013). J. contra Perú (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas) Serie C No. 275.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017). Identidad de género e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo: Opinión Consultiva OC-24/17 de solicitada por la República de Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (26 de septiembre de 2018). López Soto y otros contra Venezuela (fondo, reparaciones y costas) Serie C No. 362.
- Organización de los Estados Americanos (5 de junio de 2013). Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69).
- Organización de Naciones Unidas (18 de diciembre de 1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW], Resolución 34/180.
- Organización de Naciones Unidas: Comité de Derechos Humanos (10 de noviembre de 1989). Observación general No. 18
- Organización de Naciones Unidas: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1 de noviembre de 2013). Recomendación general núm. 33 sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de con conflicto y posteriores conflictos CEDAW/C/GC/30.
- Organización de Naciones Unidas: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (3 agosto 2015). Recomendación General N° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. CEDAW/C/GC/33.
- Organización de Naciones Unidas (18 de diciembre de 1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW], Resolución 34/180.
- Organización Internacional del Trabajo (25 de junio de 1958). Convenio sobre Discriminación (empleo y ocupación) N° 111.

- Principios de Yogyakarta más 10 (2017) Principios adicionales y obligaciones estatales en torno a la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que complementan los principios de Yogyakarta.
- Principios de Yogyakarta (2006). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual e identidad de género.

FUENTES DOCTRINARIAS.

Libros.

- Benavente, M. & Vergara, C. (2006). Sexualidad en hombres y mujeres. Diversidad de miradas. Santiago de Chile: FLACSO.
- Cook, R. & Cusack, S. (2009). Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales. Universidad de Pennsylvania.
- Gauché, M. (2021). Estándares internacionales sobre orientación sexual e identidad de género. Referencias al caso Atala. Chile: DER Ediciones.
- Gauché, M. (2022). Protección de la identidad de género. Perspectivas internacional y nacional. Chile: DER Ediciones.
- Guareschi, P. & Jovchelovitch, S. (Orgs). (1995). Textos em representações sociais. Rio de Janeiro: Vozes.
- Jodelet, D. (1985). La representación social: fenómenos, conceptos y teorías. En: Moscovici, S. Psicología Social, Vol. 2. Barcelona: Paidós.
- Moscovici, S. (1981). Psicología de las minorías activas. Madrid: Morata.
- Parsons, T. (1957). The social system. Glencoe.
- Parsons, T. (s/f). Estructura y función. Águila.

Artículos.

- Añón Roig, M.J. (2013). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. *Isonomía*, (39), 127-157.
- Arena, F. (2016). Los estereotipos normativos en la decisión judicial. Una exploración conceptual. *Revista de derecho*, XXIX (1), 51-75.
- Azócar, M. (2015). Expertos en derecho: profesión legal, género y reformas judiciales en Chile. *Revista de Derecho*, XXVIII (2), 9-29.
- Baeza, M. & Aravena, A. (2010). Jóvenes chilenos y construcción socioimaginaria del ser-otro mujer. *Última década*, (32), 159-171.

- Barría, M., Sánchez, P., Gauché, M., Fuentealba-Carrasco, P., Pérez, N., Sanhueza, C., Santana, D. & Domínguez, A. (2022). Cuidado personal de niños, niñas y adolescentes en caso de separación de los padres en Chile: desde el cuidado único de la madre hasta la custodia compartida. *Revista Derecho Privado*, N° 43, 93-125
- Blanco, A., Herranz, J., Calvo, A., Scarparo, H. & Burel Do Santos, T. (2013). Estudio Psicosocial sobre las representaciones de género. *Perspectiva Psicológica*, 9 (2), 243-255.
- Brevis, P., Bustos, C. & Gauché, M. (2023). La perspectiva de género interseccional en las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista Internacional de Humanidades*, HUMAN Review, 2-10.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates en sociología*, (18), 145-169.
- Domínguez, A., Gauché, X., Bustos, C. & Pérez, D. (2022). Acoso sexual en Chile y tutela judicial efectiva: Algunos nudos críticos desde la perspectiva de género. *Revistas del IJ, Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 35, 297-331.
- Facio, A. (s.a.). *Feminismo, Género y Patriarcado. Lectura de apoyo 1.*
- Fernández, G. (2015). Los estereotipos de género en los procedimientos judiciales por la violencia de género: el papel del comité CEDAW en la Eliminación de la Discriminación y de Estereotipación. *Oñati Socio-Legal Series*, 5 (2), 498-519.
- Fernández, M. (2006). Usando el género para criticar al derecho. *Derecho PUCP*, (59), 357-369.
- Fuentealba, P., Sánchez, G., Gauché, X., Santana, D., Rioseco, V., Sanhueza, C., González-Fuentes, R., Domínguez, A., Bustos, C., Pérez, C., Barría, M. (2020). Algunas variables que influyen en las representaciones de género en el Poder Judicial de Chile. *Revista CES Derecho*, Universidad CES, Colombia, 11 (1), 28-54.
- Fuentealba, P., Sánchez, G., Gauché, M., Bustos, C., Domínguez, A., Santana, D., Sanhueza, C., Pérez, C. & Barría, M. (2022). La discriminación laboral en el Poder Judicial chileno. Una caracterización de las percepciones al interior de la institución. *Revista Ius Et Praxis*, 28(1), 60-81.
- Gauché, X. (2018). Comentarios a la Opinión Consultiva 24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Materia de Identidad de Género. *Anuario de Derecho Público. Universidad Diego Portales*.
- Gauché, X. (2020) Acerca del concepto de estereotipos en el sistema interamericano de derechos humanos. Un aporte para el abordaje de causas de violencia a mujeres. *Revista Actualidad Jurídica*, Universidad del Desarrollo, Año XXI, 41, 217-239.
- Gauché, X. & Lovera, D. (2022). Derecho a la identidad de género de niños, niñas y adolescentes, más allá de la Ley 21.120: expansiones desde un enfoque de derechos. *Revista Ius Et Praxis*, Chile, 28(1), 122-140.
- Gauché, X., Domínguez, A., Fuentealba-Carrasco, P., Santana, D., Sánchez, G., Bustos, C., Barría, M., González-Fuente, R. & Sanhueza, C. (2022). Juzgar con perspectiva de género. Teoría y

normativa de una estrategia ante el desafío de la tutela judicial efectiva para mujeres y personas LGBTIQ+. *Revista Derecho del Estado*, N° 52, 247-278

- Lamas, M. (s.a.). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura*, 47, 1-8.
- Mella, P. & Domínguez, A. (2012). Conflicto de Derechos Constitucionales y Juicio de Tutela Laboral en Chile: estado doctrinal, legal y jurisprudencial. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXIX.
- Resurrección, L.M.S. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional*, 22(22), 255-290.
- Ronconi, L. & Vita, L. (2013). La perspectiva de género en la formación de jueces y juezas. *Revista sobre enseñanza del derecho*, 11(22), 115-155.
- Saldivia, L. (2010). Reexaminando la construcción binaria de la sexualidad. *Seminario en Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política*, 98-119.
- Scott, J. (2010). Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?. *La manzana de la discordia*, 6 (1), 95-101.
- Serrano, C. (2012). Gender approach as a conceptual and methodological opening in public health. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38 (5): 811-822.
- Quiñones, P. (2014). La "discriminación estructural" en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista IIDH*, 60, 205-215.

Otras.

- Buel Dos Santos, T. (2008). Representaciones sociales de género: *Un estudio psicosocial acerca de lo masculino y lo femenino*. Trabajo de Tesis Doctoral. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid.

OTRAS FUENTES Y DOCUMENTOS.

- Asociación de Magistradas Chilenas [MA_CHI] (2015). Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial Chileno. Santiago de Chile: Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación Nacional de Magistrados.
- Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género & Corporación Humanas (2017). Percepciones de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile. Duodécima Encuesta Nacional.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (3 de noviembre de 2011). Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema Interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación OEA/Ser.L/V/II.143 Doc. 60.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (5 de diciembre de 2013). Garantías para la independencia de las y los operadores de Justicia: Hacia el fortalecimiento del acceso a la justicia y el estado de derecho en las Américas, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 44.

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (12 de noviembre de 2015). Violencia contra las personas LGBTI en las Américas OAS/Ser.L/VII.rev.2 Doc. 36.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (7 de diciembre 2018). Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas OAS/SER.L/V/II. 170 Doc. 184.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2011). Manual Autoinformativo sobre acceso a la justicia y derechos Humanos en Chile. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- PNUD (2017). Desiguales Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- PNUD (2019). Una década de cambios hacia la desigualdad de Género en Chile (2009-2018), Avances y Desafíos. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Poder Judicial de la República de Chile (2018). Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. Santiago de Chile.
- Poder Judicial de la República de Chile (2018). Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias. Santiago de Chile.
- Poder Judicial de la República de Chile (2020). Resumen ejecutivo estudio: Acceso de las mujeres víctimas de violencia usuarias del Poder Judicial. Santiago de Chile
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2020). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México.
- UNICEF (2017). Perspectiva de género. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género?.

AGRADECIMIENTOS

El equipo investigador del Proyecto FONDEF "Justicia y Género" agradece el financiamiento otorgado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo para la ejecución de la investigación científica aplicada en el marco de la cual se elaboró este Protocolo, así como el apoyo brindado por la Universidad de Concepción en las distintas etapas de la investigación, a través de su Rectoría, de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo y de las autoridades de las Facultades a que pertenecen quienes integran el equipo investigador, esto es, las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales, y de Ciencias Sociales.

Es fundamental agradecer el patrocinio y la colaboración brindada durante la ejecución de la Primera Etapa de esta investigación por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia. De forma especial, un reconocimiento a la Ministra, Sra. Andrea Muñoz Sánchez, encargada de los Asuntos de Género para el Poder Judicial, a María Soledad Granados Zambrano y al equipo de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, así como a quienes colaboraron para elaborar la primera versión del Protocolo, las Magistradas Macarena Rebolledo Rojas y Susan Sepúlveda Chacama. Todas aportaron desde su experiencia institucional en los temas de género y justicia en el país para el trabajo colaborativo con el equipo académico investigador. También, fue especialmente valiosa para la elaboración de la primera versión del Protocolo la participación de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, de las asociaciones vinculadas al Poder Judicial, la Academia Judicial de Chile, el Ministerio Público, la Defensoría Penal y de personas funcionarias del Poder Judicial de Chile que facilitaron el trabajo de investigación para la realización de entrevistas, grupos focales o talleres, aportando información relevante para la construcción del Protocolo.

De forma especial, agradecemos a la Asociación Nacional de Magistradas y Magistrados del Poder Judicial de Chile, a la Asociación de Magistradas de Chile, a la Asociación Nacional de Consejeros y Consejeras Técnicos del Poder Judicial de Chile; y a la Asociación Nacional de Profesionales de la Administración del Poder Judicial, quienes fueron parte activa y colaboradora directa en el proceso de implementación de recomendaciones con personas integrantes de 17 tribunales a lo largo del país. Sin su compromiso y promoción, no habría sido posible validar el Protocolo en un entorno real.

El equipo agradece, asimismo la colaboración experta de Verónica Undurraga Valdés y Teresa Valdés Echeñique, de Chile, de Leticia Bonifaz Alfonso y María Vallarta, de México, de Clara Linde Hernández, de España, y de Liliana Ronconi, de Argentina, a quienes se consultó como expertas externas a la Universidad de Concepción y al Poder Judicial chileno en diversas etapas de ambos proyectos, a fin de contar con miradas que enriquecerían el proceso de elaboración del Protocolo y su implementación. Asimismo, se reconoce el valioso aporte de las expertas colombianas Lucía Arbeláez de Tobón y Esmeralda Ruiz González, quienes compartieron con el equipo en distintos momentos sus miradas sobre el proceso de construcción del Protocolo, a partir de sus trayectorias internacionales en temas de género y acceso a la justicia y de su experiencia en el proceso de elaboración del Cuaderno Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias para el Poder Judicial chileno.

En el marco de las pasantías internacionales desarrolladas durante la ejecución de la investigación, el equipo de la Universidad de Concepción fue recibido en otros países por personas del ámbito de la academia y la educación, los sistemas de justicia y organismos relacionados. A cada una de esas personas en Argentina, Colombia, Costa Rica, España, México, Perú y Suecia, el agradecimiento por la recepción y la entrega de información valiosa que a partir del análisis comparado permitió enriquecer el proceso investigativo sobre el caso chileno.

Para cumplir con los atributos de ser un Protocolo validado y contextualizado a la realidad nacional, se contó con el apoyo fundamental de diversas organizaciones de la sociedad civil, quienes colaboraron durante los años de ejecución de este trabajo de diversas maneras. Su participación fue especialmente valiosa en la fase de investigación como personas entrevistadas en calidad de informantes clave, y en los grupos focales como personas usuarias del sistema de justicia. Asimismo, en la fase de elaboración del protocolo participaron activamente retroalimentando con sus opiniones y sugerencias las diversas versiones del Protocolo en los talleres participativos y en la fase de validación final. El equipo de la Universidad de Concepción expresa un reconocimiento por su compromiso, trabajo permanente y disposición a colaborar.

Finalmente, al presentar esta versión del principal resultado de esta investigación aplicada interdisciplinaria, se agradece a aquellas personas que, de diversos modos o por distintas razones, de manera pública o privada, ofrecieron al equipo investigador sus ideas, propuestas o críticas, las cuales tributaron todas a la elaboración de este Protocolo de Actuación para la atención de justicia con enfoque de género y diversidad sexual para Chile.

NOTA DE CIERRE

El Protocolo de Actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual ha sido concebido por el equipo investigador de la Universidad de Concepción como un instrumento recomendatorio cuyo uso es altamente aconsejable para las personas que integran el Poder Judicial de Chile.

Además, en atención a que persigue favorecer el respeto y cumplimiento del acceso a la justicia para todas las personas, con énfasis en la atención a personas usuarias y el trato entre personas integrantes de la institución, es también deseable que sea utilizado por otras instituciones, organismos o personas vinculadas al sistema de justicia nacional, y que sea conocido por las personas usuarias.

No ha sido concebido como un texto cerrado sino como un instrumento dinámico y abierto a su permanente revisión, aspirando a mantener su carácter participativo y contextualizado a la realidad chilena, por lo que el equipo investigador de la Universidad de Concepción evaluará gradualmente los ajustes que puedan ser necesarios para cumplir aquello, considerando los recursos con que se cuenta para hacer efectivo procesos de revisión.

Para esto, el equipo investigador invita a consultar el Protocolo a través de la Plataforma virtual disponible desde el sitio protocolo.fondefgeneroudec.cl y a enviar comentarios al correo protocolo@fondefgeneroudec.cl.

Este Protocolo cuenta con un Manual para su implementación que se puede descargar acá: <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/manual-de-implementacion-protocolo/>





protocolo.fondefgeneroudec.cl



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA
ATENCIÓN EN JUSTICIA .CON ENFOQUE
DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

ISBN: 978-956-227-582-8

