





SECRETARÍA TÉCNICA
IGUALDAD DE GÉNERO
NO DISCRIMINACIÓN





Poder Judicial de Chile

Esta Política es un compromiso de las máximas autoridades de este poder del Estado para avanzar hacia un modelo de justicia cada vez más inclusiva y respetuosa de la diversidad, con miras a asegurar un efectivo acceso a la justicia.

I. Índice de contenidos

pág.

5. **I.** Introducción

9. **II.** Antecedentes

Antecedentes

1. Marco Normativo _____ 11.

Marco Normativo Internacional _____ 11.

Marco Normativo Nacional _____ 16.

2. Contexto _____ 22.

Principales resultados del estudio
de diagnóstico _____ 23.

Talleres de diseño participativo de la
política de igualdad de género
y no discriminación del Poder Judicial _____ 25.

pág.

29. III. Política

Política

1. Principios Rectores _____	31.
2. Fin y propósito de la Política _____	42.
3. Ámbito de aplicación y destinatarios _____	43.

45. IV. Ejes estratégicos

Ejes estratégicos

1. No discriminación de género _____	46.
2. Enfoque de género en el acceso a la justicia _____	48.
3. No violencia de género _____	50.
4. Capacitación _____	52.

56. V. Glosario



II. Introducción

En nuestra cultura, las generalizaciones respecto de lo que significa ser hombre y lo que significa ser mujer, están fuertemente arraigadas. Los roles y estereotipos de género, esto es, lo que se espera que seamos, pensemos, hagamos, y que está determinado históricamente por nuestras características biológicas, si bien simplifica la forma en que entendemos el mundo, puede tener graves consecuencias cuando afecta los derechos y libertades de los y las integrantes de nuestra comunidad¹.

Así, la asociación de las mujeres al área del cuidado con la consiguiente exclusión de los hombres; la asociación de los hombres al área de toma de decisiones con la consiguiente exclusión de las mujeres; la falta de autonomía de las mujeres, incluso con reconocimiento legal, en temas reproductivos, económicos, familiares, laborales, entre otros; la violencia en el ámbito doméstico, el acoso callejero, la violencia sexual, todas ellas son expresiones de desigualdad y discriminación que tienen como base un componente cultural, vinculado a los roles y estereotipos negativos de género presentes en nuestra cultura.

Aún más, si a este conjunto de experiencias sumamos las de aquellas personas que tienen una orientación sexual distinta a la heterosexual, que vivencian de manera interna un género distinto al sexo que les asignaron al nacer o cuya expresión de identidad es distinta a la determinada por su biología, entre otros, las manifestaciones de violencia y discriminación se multiplican.

Por otro lado, sabemos que el ordenamiento jurídico vigente y el sistema judicial encargado de hacerlo cumplir, tienden a expresar de manera normativa los valores culturales vigentes en una sociedad en un momento determinado². En cuanto a las normas, las modificaciones obtenidas generalmente a partir de movimientos sociales reivindicadores de derechos no aseguran que su aplicación práctica no perpetúe la desigualdad que precisamente intentaban atacar. Por ello, es en el conocimiento y aplicación de dichas normas, que hacen generalmente las personas que administran justicia, donde los valores culturales vigentes tienen un espacio amplio de expresión, el cual puede generar un impacto negativo en el acceso efectivo a la justicia. Así, la labor jurisdiccional y el trato que brinda la institución a las personas que se acercan al sistema judicial por cualquier causa tienen un rol fundamental, en la medida que pueden contribuir a no perpetuar desigualdades presentes

1 Cook, Rebecka, Cusack Simone. Estereotipos de Género: Perspectivas Legales Transnacionales. 2009. Publicado en castellano por PROFAMILIA, Bogotá, 2010.

2 Rabossi, Eduardo. Derechos Humanos: El Principio de Igualdad y la Discriminación, Revista del Centro de Estudios Constitucionales. Argentina, ISSN 0214-6185, N° 7, 1990, págs. 175-192. Disponible en web <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=103143>

en nuestra cultura y aplicar el derecho, en cambio, reconociendo las diferencias estructurales entre los géneros, con lo cual se transforman en garantes de los derechos y libertades de las personas que viven en nuestra comunidad.

En definitiva, aunque los compromisos internacionales de Derechos Humanos firmados por nuestro país han puesto los derechos a la igualdad y no discriminación en el nivel más alto de nuestro ordenamiento jurídico, existe aún una brecha entre los derechos proclamados y su efectivo ejercicio.

Por lo tanto, para cumplir con dichos compromisos se requiere de medidas, de políticas públicas, de programas y acciones concretas para lograr una transformación en la cultura institucional y social que se encamine hacia una igualdad real o sustantiva en el acceso y disfrute de los derechos de todas las personas

La Corte Suprema de Justicia de Chile ha dado pasos firmes para acompañar los esfuerzos regionales y nacionales en esta materia, siendo pionera en la realización de un estudio de diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género³, que da cuenta de las desigualdades y discriminaciones de los estereotipos persistentes en el Poder Judicial y las deficiencias en la administración de justicia desde un punto de vista de género. Este informe, sin precedentes en la historia judicial del país, es un punto de partida, pero a su vez un gran paso en la transformación que se requiere, pues no es posible pensar en un sistema de justicia mejor sin antes reconocer las deficiencias del existente.

El diagnóstico antes referido fue dado a conocer en todas las jurisdicciones del país, recabándose sugerencias. Este espacio participativo, también innovador, ha superado todas las expectativas, pues se recibieron más de novecientas propuestas que fueron clasificadas, sistematizadas y estudiadas, a las que se sumaron los valiosos aportes de distintos actores del Poder Judicial.

Del trabajo que se ha venido realizando ha emergido este documento que contiene la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno, que expresa, además de un camino posible, a través de líneas de acción y ejes estratégicos concretos para lograr superar las deficiencias de las que da cuenta el diagnóstico y que también consignan los organismos internacionales especializados, un compromiso claro e ineludible de las máximas autoridades de este Poder del Estado para avanzar hacia un modelo de Justicia cada vez más inclusiva y respetuosa de la diversidad, con miras a asegurar un efectivo acceso a la justicia.

3 Management & Research Chile. (2016). Estudio Diagnóstico de la perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno. Santiago de Chile.

Esperamos en este documento, además, dejar rastro del proceso recorrido para la formulación de la Política, que de por sí ha sido edificante, permitiendo a una parte importante de los integrantes del Poder Judicial detenerse para reflexionar sobre el Poder Judicial que queremos, el servicio que prestamos, repensar nuestras prácticas y elaborar estrategias de cambio.

Por último, esta Política se alinea con la misión, visión y ejes fundamentales del Plan Estratégico 2015-2020 del Poder Judicial, pues para efectos de solucionar efectivamente los conflictos de todas las personas, de manera pronta, justa y confiable, contribuyendo así a la paz social y al fortalecimiento de la democracia, es esencial que las personas sean el eje de todo el quehacer del Poder Judicial, lo cual constituye el objetivo último de esta Política.



III. Antecedentes

Los principios de igualdad y no discriminación han sido reconocidos como valores a alcanzar respecto de todos los derechos y deberes que los sistemas normativos nacionales e internacionales establecen. Nuestro país es parte de los principales tratados internacionales que incorporan este reconocimiento y así lo ha establecido, además, la Constitución Política y la legislación interna.

En el ámbito judicial regional, se suman al mandato internacional de respeto y protección de los principios de igualdad y no discriminación, los resultados de las “Cumbres de Presidentes/as de Tribunales y Cortes Supremas de Justicia de Iberoamérica”, que desde el año 2001 vienen explicitando en sus declaraciones finales, la necesidad de incorporar la perspectiva de género como forma de mejorar el acceso a la justicia de la población, particularmente de las mujeres⁴. En este marco, los Poderes Judiciales de la región han desarrollado, con mayor o menor profundidad, políticas y programas para incorporar la perspectiva de género en su quehacer, en una doble

4 La VI Cumbre celebrada en España en 2001, al adoptar el Estatuto de Juez Iberoamericano, asume los principios de Equidad y de no Discriminación, y el compromiso de crear instancias que trabajen para la incorporación del enfoque de género en las Administraciones de Justicia; La VII Cumbre que dio como resultado la Declaración de Cancún en 2002, al referirse al “Acceso de las Mujeres a la Justicia” advierte la necesidad de implantar una perspectiva de género en el marco general del mejoramiento del acceso de la mujer a la justicia. En dicha declaración los miembros de la cumbre subrayaron la importancia de adoptar una Política de Igualdad de Género por parte de las altas jerarquías de los aparatos judiciales y afirmaron la necesidad de promover la igualdad de género como Política Institucional Transversal, en todas las áreas y en todos los niveles, tanto en su organización interna, como en la entrega de servicios judiciales a los ciudadanos/as. En sus acciones estratégicas precisaron la creación de una Unidad permanente que implemente la Política de Igualdad, ya antes mencionada, luego instaron en la inversión de los recursos de manera prioritaria al servicio de las y los justiciables e identificar y procurar la especialización en áreas del servicio de justicia relacionado con problemáticas de las mujeres, puntualmente mencionaron la violencia doméstica. Lo anterior, basado en el reconocimiento de las diferencias entre las mujeres y los hombres, y la necesidad de considerarlas en todas las acciones que se ejecuten para garantizar respeto a sus derechos, las oportunidades reales para su pleno desarrollo humano y la voluntad institucional de un verdadero acceso a la justicia.; En la XVII edición de la Cumbre, celebrada en Santiago en el año 2014, se crea la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial, como un órgano dependiente de la Asamblea Plenaria de la Cumbre cuyo objetivo es dar seguimiento al proceso de incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y desarrollar proyectos y propuestas que permitan la incorporación de la perspectiva de género al interior de los Poderes Judiciales. Adicionalmente en la Asamblea Plenaria de la XVII edición, se aprueba el Protocolo Iberoamericano para el acceso a la justicia de las personas y grupos en condiciones de vulnerabilidad, con especial énfasis en justicia con enfoque de género. Este protocolo da continuidad a la Carta de Derechos de las personas ante la justicia y a las Reglas de Brasilia para el acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad. En la XVIII edición de la Cumbre, celebrada en Asunción, Paraguay en 2016, la Asamblea Plenaria aprueba una serie de documentos en materia de transversalización de la perspectiva de género –elaborados por la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la cual Chile es miembro- entre los que se cuenta: Política de Género para la Cumbre Judicial Iberoamericana; Modelo de Política de Género para otros Poderes Judiciales; Modelo para incorporar la perspectiva de Género en la Impartición de Justicia, entre otros.

dimensión, esto es, con el objeto de hacerse cargo de las desigualdades al interior de los Poderes Judiciales, así como de brindar un efectivo acceso a la justicia. En la Asamblea Plenaria de la XVII Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en Santiago de Chile, en abril del año 2014, fue aprobada la constitución de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, con el objetivo de dar seguimiento al proceso de incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana y desarrollar proyectos y propuestas que permitan la incorporación de la perspectiva de género al interior de los Poderes Judiciales⁵.

En cumplimiento de estos mandatos, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia de Chile, en el mes de febrero del año 2015, aprobó una Propuesta de Trabajo, presentada por la ministra encargada de los asuntos de género, que contempla una serie de acciones a corto y mediano plazo, destinadas a incorporar la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial chileno. Dicho instrumento consideró la realización de acciones específicas en materia de capacitación, sensibilización y difusión, entre las cuales cabe mencionar la creación de una Mesa de Trabajo interna como una instancia generadora de conocimiento y reflexión sobre igualdad de género en el Poder Judicial, que convocó a funcionarios de todos los estamentos, así como a las asociaciones gremiales y a un representante de la Academia Judicial. Entre las actividades a mediano plazo, el Plan consideró el desarrollo de un diagnóstico acerca de la situación de igualdad de género y no discriminación al interior del Poder Judicial chileno, que serviría de línea de base para construir, de manera participativa, una Política en la materia, como marco general para dar respuesta a los hallazgos del estudio y a las obligaciones del Estado, particularmente del Poder Judicial, en este ámbito.

Interesa destacar que para el diseño de esta Política, se concibió un proceso complejo que consideró, además de la realización del referido estudio de diagnóstico acerca de la situación de la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial, el desarrollo de un proceso participativo de diseño de la Política de alcance nacional, apoyo experto internacional que permeara a la institución de la experiencia de otros poderes judiciales en la incorporación del enfoque de género⁶, apoyo metodológico para el diseño de la Política con base en un marco lógico⁷, vinculaciones con diversas instituciones entre las que se cuentan asociaciones gremiales del Poder Judicial, organismos del sistema internacional e interamericano de derechos humanos, análisis de normativas nacionales, internacionales y estudio de experiencias comparadas al alero de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

5 Párrafos 13 a 20 de la Declaración de Santiago de Chile de la XVII Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada los días 2, 3 y 4 de abril de 2014.

6 Para contar con este apoyo con fecha 6 de mayo de 2016 se solicitó a la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos, CIM-OEA, la recomendación de una experta en la materia. La CIM-OEA con fecha 7 de junio de 2016, recomendó a doña Flora Acselrad, funcionaria judicial y ex jefa de la Oficina de la Mujer de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Argentina.

7 Contratación de "Asesoría experta en metodología de marco lógico en el marco del proceso de elaboración de la Política de Género y No Discriminación del Poder Judicial" a través de proceso de Licitación Pública en Mercado Público, ID N° 425-43-LE16, adjudicado a la empresa Asesorías, Investigación y Capacitación en Ciencias Sociales, Ltda.

1. Marco Normativo

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La forma en que el Sistema Internacional de Derechos Humanos reconoce los principios de igualdad y no discriminación, determina su consideración como el fundamento y guía hermenéutica de todas las normas de los sistemas nacionales e internacionales.

Desde la aprobación y adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos consagran la prohibición de discriminar a las personas cualquiera sea su condición. En su artículo 2 se establece que toda persona debe gozar de los derechos humanos "... sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". Nuestro país ha suscrito y ratificado los principales tratados internacionales que incorporan este reconocimiento⁸.

Sin embargo, pasó mucho tiempo para que la humanidad –o gran parte de ella– hiciera extensivos aquellos derechos a las mujeres. En efecto, las distintas manifestaciones de la violencia hacia las

8 La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 1 señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y en su artículo 2 declara que "[t]oda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". Adicionalmente en su artículo 21, establece que toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país; El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece en su artículo 2.1 que "[c]ada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"; específicamente en su artículo 3 declara que "[l]os Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto". El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 3 reconoce que "[l]os Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto"; en lo relativo al derecho al trabajo en su artículo 7, establece normas claras de no discriminación contra la mujer en dicha esfera específicamente en lo referido al salario y condiciones de trabajo. La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, en su artículo 1.1 señala que los Estados parte se comprometen a respetar los derechos reconocidos en la Convención a "toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"; asimismo en su artículo 24 establece que todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

mujeres, como expresión extrema de la discriminación de género y de las desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres, hicieron necesaria la adopción de convenciones específicas que expresamente se refirieran a las mujeres como destinatarias de los derechos y garantías contenidas en los principales tratados de derechos humanos.

No fue sino hasta la Declaración y Programa de acción de Viena aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en junio de 1993, donde realmente se universalizaron los derechos humanos y claramente se expresa que los derechos de las mujeres son derechos humanos⁹. A su vez se proclama la importancia de la labor destinada a “(...) eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, así como a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso”¹⁰.

Nuestro país ha asumido compromisos concretos vinculados a garantizar los derechos de las mujeres, a través de la ratificación de tratados vinculantes en la materia como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹¹ y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)¹².

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) contiene una definición de discriminación hacia la mujer que comprende toda diferencia de tratamiento basada en el sexo, que intencionalmente o en la práctica, coloque a las mujeres en una situación de desventaja, e impida el pleno reconocimiento de sus derechos humanos en las esferas públicas y privadas¹³. Por tanto, una acción u omisión puede tener un resultado o efecto discriminatorio en la práctica aun cuando en apariencia sea neutral. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer en la Recomendación General Nro. 19 ha establecido que la definición de la discriminación descrita en la CEDAW también comprende la violencia contra las mujeres en todas sus formas¹⁴.

La Convención, establece, entre las responsabilidades a las que se comprometen los países signatarios, la de velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a la obligación de abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación. Esta pauta se inserta en el compromiso de establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer, garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, su protección

9 “18. Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”. Declaración y Programa de Acción de Viena, Aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, párr. 18.

10 Id. párr. 38.

11 Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada con declaración por Chile el 7 de diciembre de 1989

12 Aprobada en el Vigésimo Cuarto periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el 6 de septiembre de 1994, ratificada por Chile el 15 de noviembre de 1996.

13 Artículo 1° de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en adelante CEDAW por sus siglas en inglés.

14 Comité CEDAW, Recomendación General N° 19 “La violencia contra la mujer”, de 29 de enero de 1992, párrs. 1 y 6.

efectiva contra todo acto de discriminación, y adoptar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres¹⁵.

Además, según el artículo 4 de dicha Convención, los Estados pueden adoptar medidas de carácter temporal, las cuales están “encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”, y por lo tanto “no se considerarán discriminación en la forma definida en la presente Convención”¹⁶.

A nivel regional, por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), ha significado un gran avance respecto a la protección de los derechos humanos de las mujeres, al calificar, en su preámbulo, la violencia contra la mujer como una violación a sus derechos humanos y reconocer la relación que existe entre la discriminación y la violencia contra las mujeres, indicando explícitamente que la violencia es un reflejo de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libres de toda forma de discriminación y a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento¹⁷.

Esta convención define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado”¹⁸, e indica expresamente en su artículo 5 que esta violencia obstaculiza el ejercicio de otros derechos fundamentales de naturaleza civil, política, social, entre otros.

También resulta enfática en cuanto a que los Estados deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la discriminación y la violencia contra las mujeres, que ocurre tanto en espacios públicos como privados, dentro del hogar o de la comunidad, y que sea perpetrada por individuos o agentes estatales¹⁹, y ello implica la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la discriminación y la violencia contra las mujeres²⁰.

15 Artículo 2 letras a) a g) CEDAW.

16 Artículo 4.

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.
2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

17 Preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

18 Artículo 1 de la Convención Belém do Pará.

19 Artículo 7 letra b. de la Convención Belém do Pará.

20 Artículo 7 letra e. de la Convención Belém do Pará.

En lo que concierne a las obligaciones para el Poder Judicial, además, enfatiza específicamente el compromiso de “fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer”²¹.

El marco normativo interamericano plantea, asimismo, la necesidad de contar con datos estadísticos e información cualitativa sobre la situación de las mujeres, de los hombres y de las brechas entre ambos. La Convención Belém do Pará, en su artículo 8 letra h. sostiene que los Estados Partes acuerdan adoptar, en forma progresiva, medidas para “garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios”. En su segundo Informe Hemisférico, el Comité del Mecanismo de Seguimiento de la Organización de Estados Americanos sobre la Convención Belém Do Pará, MESECVI, elaboró recomendaciones dentro del apartado de estadísticas, con indicaciones específicas en esta línea²².

Por otro lado, deben tenerse en cuenta diversos instrumentos que, aunque no vinculantes, constituyen el marco de las obligaciones antes enunciadas, entre los que se destaca la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que en su párrafo 9 manifiesta el deber de “garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”²³ y en uno de sus objetivos estratégicos relativo a los derechos humanos de la mujer, establece el de “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”²⁴. Entre otras medidas, al interior de dicho objetivo estratégico, se insta a los países a revisar las leyes nacionales y las prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, revocar las normas que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo por razón de género en la administración de justicia²⁵.

21 Artículo 8 letra c. Convención Belém do Pará.

22 Entre ellas se cuentan: “Establecer registros en los órganos receptores de denuncias, en los tribunales y fiscalías y en los servicios de salud, que provean datos confiables sobre la magnitud de la violencia contra las mujeres conservando su privacidad”; “Recolectar y hacer pública información desagregada por sexo, edad, estado civil y ubicación geográfica, sobre el número de mujeres víctimas de violencia. También sobre el número de procesos penales iniciados en violencia contra las mujeres; número de procesos sentenciados de violencia contra las mujeres; número de víctimas de femicidio y procesos de femicidio con sentencia” e “Implementar registros en la policía y el poder judicial a nivel nacional para llevar una estadística de los femicidios que contengan los datos desagregados por edad, estado civil y ubicación geográfica.”, en Segundo informe hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará, MESECVI, 2012 (p.102). (OEA documentos oficiales ; OEA/Ser.L). Asimismo, en el Sistema Internacional de Protección de los Derechos Humanos, el Comité CEDAW en las observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile, menciona en la introducción que “lamenta que en el informe falten en general estadísticas desglosadas por sexo y datos cualitativos sobre la situación de la mujer en una serie de ámbitos abarcados por la Convención”, en Observaciones finales Comité CEDAW sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile, adoptadas en su 53º período de sesiones (1º a 19 de octubre de 2012).

23 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995, párrafo 9.

24 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, objetivo estratégico I.2.

25 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, objetivo estratégico I.2, párrafo 232 letra d).

En ese marco, en los últimos años, tanto la Corte como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos han emitido pronunciamientos de gran trascendencia en materia de derechos humanos de las mujeres, y reiterado que el derecho de protección igualitaria de la ley y no discriminación implica que los Estados tienen la obligación de (i) abstenerse de introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en diferentes grupos de una población, (ii) eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, (iii) combatir las prácticas discriminatorias y (iv) establecer normas y adoptar las medidas necesarias para reconocer y asegurar una efectiva igualdad de todas las personas ante la ley²⁶.

En particular la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Atala Riffo y niñas vs. Chile*, de 24 de febrero de 2012, es muy importante en tanto introduce la prohibición de discriminación por razón de la orientación sexual, al reconocerla como categoría de protección. En efecto, si bien los conceptos “orientación sexual” e “identidad de género” no se encuentran expresamente incluidos en los tratados de derechos humanos como categorías prohibidas de discriminación, la Corte ha indicado que los tratados internacionales de derechos humanos tales como la Convención Americana de Derechos Humanos son “instrumentos vivos” que deben ser interpretados de conformidad con los tiempos actuales y con base en un criterio evolutivo. De tal manera, la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos han afirmado que la orientación sexual y la identidad de género están protegidas por la expresión final “otra condición social” contenida en el artículo 1.1 de la Convención Americana, luego de enunciar distintas categorías sospechosas que pueden ser motivo de discriminación.

En el Sistema Internacional, en materia de orientación sexual e identidad de género, ya en el año 2006, en lo que se conoce como los Principios de Yogyakarta²⁷, comenzó a discutirse en la comunidad internacional sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, especialmente por las graves discriminaciones en todas las esferas experimentadas por estos grupos. A nivel normativo, a la fecha existen tres resoluciones que expresan la preocupación del sistema en esta materia. En la Resolución N° 17/19 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género, de 17 de junio de 2011, el Consejo expresó su grave preocupación por la violencia y discriminación que se comete contra personas por su orientación sexual e identidad de género, declaración que se repite en la Resolución N° 27/32 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género, de 24 de septiembre de 2014. En el año 2016, a través de la Resolución

26 En particular, el Informe 54/01 *María da Penha Maia Fernandes vs. Brasil* del 16 de abril de 2001, el Informe 80/11 *Jessica Lenahan (Gonzales) y otros vs. Estados Unidos* del 21 de julio de 2011, ambos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y las sentencias *González y otras vs. México* (“Campo Algodonero”) del 16 de noviembre de 2009 y muy en especial *Atala Riffo y niñas vs. Chile*, del 24 de febrero de 2012, estas últimas de la Corte Interamericana, proporcionan lineamientos imprescindibles para tener en cuenta en el trabajo de los Poderes Judiciales.

27 Los principios de Yogyakarta, derivados de una reunión de especialistas realizada en Yogyakarta, Indonesia, del 6 al 9 de noviembre de 2006, contienen principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. En el documento se entiende por orientación sexual “(...)a la capacidad de cada persona de sentir una profunda 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 la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”; y por identidad de género “(...)a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar 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”.

N° 32/2 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, se crea la figura de un Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, con un mandato específico en la materia.

En el ámbito interamericano, destaca en este punto el Informe sobre violencia contra las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América, publicado el año 2015 por la Relatoría sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (LGTBI) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que contiene claras observaciones al trabajo de los poderes Judiciales²⁸.

Por último, desde el plano internacional es importante destacar los compromisos asumidos en la Agenda 2030, que se propone cambiar el curso del siglo XXI mediante el cumplimiento de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030²⁹, con el compromiso de no dejar a nadie atrás. Respecto de la igualdad y empoderamiento de las mujeres, en tres de las metas contempladas dentro del Objetivo 5 referido a “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” se señala expresamente:

5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

MARCO NORMATIVO NACIONAL

El derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido y garantizado en el

28 El informe menciona, por ejemplo, la existencia en los países de la región de eventuales actitudes discriminatorias de jueces, juezas y otros funcionarios dentro del sistema de administración de justicia; decisiones judiciales que justifican los asesinatos o acusaciones de violencia contra estos grupos; el uso de defensas de “pánico gay” o “pánico trans”, defensa de “avances sexuales de personas del mismo sexo”, que justifican la aplicación de atenuantes en caso de asesinatos de personas LGBTI. Entre sus recomendaciones incluye recomendaciones específicas en materia de acceso a la justicia, señalando expresamente la necesidad de “[a]doptar protocolos y priorizar entrenamientos especializados para operadores de justicia (incluyendo jueces, juezas, fiscales y defensores públicos) sobre los derechos humanos de las personas LGBTI” señalando una serie de requisitos a tener en cuenta como: que los protocolos y entrenamientos garanticen la no discriminación, que víctimas y testigos puedan denunciar con privacidad, entre otros. CIDH, “Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América”, OAS/Ser.L/V/II.rev.2, Doc. 36, 12 noviembre 2015 2015.

29 La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 y entró en vigor el 1 de enero de 2016. La Agenda plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental y que regirá los programas de desarrollo mundiales durante 15 años. Los ODS no son obligatorios y depende de cada país adoptarlos como propios y establecer marcos nacionales para implementarlos. Su cumplimiento será medido a través de indicadores mundiales y nacionales que serán supervisados por los organismos internacionales vinculados a los temas de Desarrollo y las autoridades nacionales.

ordenamiento jurídico nacional por la norma fundamental, esto es, la Constitución Política de la República, que ya en su capítulo I, sobre las Bases de la Institucionalidad comienza señalando que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y establece como un deber del Estado “asegurar el derecho de las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional” (art. 1° , incisos 1° y 5°).

A su turno, en el capítulo de los Derechos y Deberes Constitucionales, el artículo 19 asegura a todas las personas la igualdad, desde distintas perspectivas, básicamente, la igualdad ante la ley (19 N°2), la igual protección de ésta en el ejercicio de los derechos (19 N°3), la prohibición de cualquier discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, a efectos de garantizar y proteger la libertad de trabajo (19 N°16); la igualdad en el trato que deben dar el Estado y sus organismos en materia económica (19 N°22); en el acceso libre e igualitario a las acciones de salud (19 N°9); en la admisión a los cargos públicos (19 N°17) y en la repartición de las cargas públicas (19 N°20). Por otra parte, el artículo 5° inciso 2° de la Constitución Política reconoce como límite al ejercicio de la soberanía, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y establece que es un “deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”. En consecuencia, la protección o garantía comprometida por el Estado se extiende, en la materia específica que nos ocupa, al derecho a la igualdad y no discriminación en los términos establecidos en los tratados internacionales a que se ha hecho referencia en el apartado anterior y que ponen el acento en las distintas formas de discriminación hacia la mujer (CEDAW), entre las cuales se alza, con especial énfasis, la violencia ejercida en su contra, reconociendo que constituye una violación a sus derechos humanos (Convención de Belem do Pará).

Desde el punto de vista de la institucionalidad establecida para tal efecto, debe destacarse, en primer término, la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, mediante la ley 20.820³⁰, como la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente o Presidenta de la República, en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género y la igualdad de derechos, de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres (artículo 1°). Entre sus funciones y atribuciones, resultan ilustrativas la de “Velar por la transformación de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales, entre otros, los basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y que naturalizan y reproducen la discriminación arbitraria contra las mujeres” (artículo 2°, letra f) y la de “Velar por el cumplimiento de los tratados internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género, ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, especialmente aquellos que guarden relación con la eliminación de todas las formas de discriminación arbitraria y de violencia contra las mujeres” (artículo 2°, letra g).

Ahora bien, en lo que respecta a la violencia contra la mujer, Chile cuenta, en la actualidad, con una regulación que comprende distintas formas de abordar el problema, ya que existe, por una parte, un estatuto especial dirigido a prevenir, erradicar y sancionar la violencia intrafamiliar (ley 20.066, dictada en el año 2005), un tipo penal especial, como es el de “maltrato habitual”, normas que imponen una pena agravada a delitos comunes (v.gr. lesiones y amenazas), realizados en

30 La ley 20.820 fue publicada con fecha 20 de marzo de 2015. Su artículo primero transitorio establece la facultad para el Presidente de la República de fijar la fecha de entrada en vigencia del articulado permanente de dicha ley, lo cual fue determinado a través del Decreto con Fuerza de Ley del Ministerio de Desarrollo Social de 5 de abril de 2016, a partir del día primero del mes subsiguiente al de su publicación, esto es, 1° de junio de 2016.

contexto de violencia intrafamiliar, y el reconocimiento del femicidio como una categoría dentro del parricidio (ley 20.480, del año 2010); se ha tipificado también el delito de trata de personas (ley 20.507, del año 2011). Por otra parte, deben considerarse aquellas normas que sancionan la figura del acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, tanto en el Código del Trabajo, como en los estatutos de los funcionarios públicos.

En conformidad a lo preceptuado en el artículo 5° de la ley 20.066, que sustituyó la ley 19.325, dictada en el año 1994, constituye violencia intrafamiliar “todo maltrato que afecte la vida o integridad física o psíquica 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, o de su cónyuge o de su actual conviviente”. Agrega el inciso 2°, que “también habrá violencia intrafamiliar, cuando la conducta referida en el inciso precedente ocurra entre los padres de un hijo común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar.” Dicho cuerpo legal radicó el conocimiento de la violencia intrafamiliar que no constituye delito en los juzgados de familia –trasladándolo de los juzgados con competencia civil– y creó el tipo penal de “maltrato habitual”, caracterizado por el ejercicio habitual de la violencia en los términos antes descritos, figura que si bien significó un avance respecto de la regulación anterior, ha sido criticada por diversos organismos especializados, que ven en él un obstáculo para perseguir todo maltrato en contra de la mujer, tenga o no habitualidad.

A su turno, el legislador nacional tomó la opción de incorporar el femicidio, máxima expresión de violencia hacia la mujer, al ordenamiento jurídico penal en el año 2010, a través de la ley 20.480, como una categoría dentro del parricidio, cuando la víctima es o ha sido la cónyuge o conviviente del autor, lo que se conoce como “femicidio íntimo”, por exigir la vinculación familiar anotada, sin comprender las muertes violentas de mujeres, por razones de género, cometidas por terceros con quien la víctima no tenía este tipo de relación.

En lo que respecta a la violencia sexual en el ámbito laboral, fue el Código del Trabajo el que primero reguló el tema, estableciendo que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas, a cuyo efecto dispuso que es contrario a ella el acoso sexual, entendiendo por tal “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Artículo 2°). En concordancia con esta definición, estableció el acoso sexual como una conducta grave, que da derecho a poner término al contrato de trabajo de quien ejerce dicho comportamiento en el espacio laboral, y reguló un procedimiento especial de denuncia e investigación.

Siguiendo esta regulación, el Estatuto Administrativo contempló, entre las prohibiciones de todo funcionario público, “realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios”, considerando “como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido en los términos del artículo 2°, inciso 2° del Código del Trabajo”, lo que sanciona con la destitución. Misma disposición que se incorporó en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (ley 18.883).

A la época de elaboración del presente instrumento se discutía en el Parlamento un proyecto de ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Boletín N° 11.077-07) presentado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que pretende ser una ley integral de violencia de género, y que, en ese contexto, modifica la ley 20.066, la ley de Juzgados de Familia y el Código Penal, entre otros.

En lo que atañe al marco jurídico estricto, relativo a la igualdad y no discriminación, es importante consignar que existen diversos cuerpos legales que contemplan prohibiciones específicas de discriminar a causa del género, raza, orientación sexual, discapacidad, entre otros motivos, de los cuales hemos seleccionado los siguientes:

- Ley 19.882, que regula una nueva Política de personal a los funcionarios que indica; que establece dentro de las funciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil (Alta Dirección Pública) la de “incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales (sic), religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza”;
- DFL N°2 de 2010, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 20.370, que establece la Ley General de Educación, texto legal que considera en diversos acápite la obligación de tratar de igual manera a los estudiantes, cualquiera sea su condición; así, establece que el sistema educativo chileno, se inspira en el principio de inclusión e integración, estableciendo que “propenderá a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y la participación de los y las estudiantes” (artículo 3°, letra k); que “es deber del Estado promover políticas educacionales que reconozcan y fortalezcan las culturas originarias”, así como “velar por la igualdad de oportunidades y la inclusión educativa, promoviendo especialmente que se reduzcan las desigualdades derivadas de circunstancias económicas, sociales, étnicas, de género o territoriales, entre otras ” (artículo 4°); y que “el embarazo y la maternidad en ningún caso constituirán impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel” (artículo 11), entre otras;
- Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, que entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como las medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad, para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social (artículo 7°) y que, entre un sinnúmero de obligaciones para el Estado, establece la de adoptar medidas para evitar situaciones de violencia, abuso y discriminación de que pueden ser víctimas las mujeres y niños/as con discapacidad mental, en razón de su condición;
- Se incorporó al Código del Trabajo, por otro lado, una disposición que impone al empleador la obligación de dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo, haciendo la salvedad de que no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad (artículo 62 bis).

Capítulo aparte merece la ley 20.609 dictada en el año 2012, que Establece Medidas contra la Discriminación –conocida como Ley Zamudio - por cuanto es un cuerpo legal cuyo objetivo fundamental es instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho, toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria, imponiendo a cada uno de los órganos del Estado, dentro de su competencia, la obligación de elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política, las leyes, los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Para efectos de la

ley, se 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”.

Por último, cabe mencionar, dos leyes de reciente data, la ley 20.840, que sustituye el sistema binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y la ley 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, que han introducido reglas de cuota, como acción afirmativa en favor de la mujer, para impulsar su participación en la vida política y en la actividad sindical, respectivamente.

En efecto, la primera de las mencionadas, introdujo un inciso 5° nuevo al artículo 3° bis de la ley 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, que estableció lo siguiente: “De la totalidad de declaraciones de candidaturas a diputado o senador, declaradas por los partidos políticos, hayan o no pactado, ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el 60% del total respectivo. Este porcentaje será obligatorio y se calculará con independencia de la forma de nominación de las candidaturas. La infracción de lo señalado precedentemente acarreará el rechazo de todas las candidaturas declaradas a diputados o senadores, según corresponda, del partido que no haya cumplido con este requisito”³¹.

Finalmente, el segundo cuerpo legal anotado, la ley 20.940, que entró en vigencia en abril de 2017, establece una regla de cuota en materia sindical, que obliga a incorporar en los estatutos

31 Resulta interesante agregar que doce senadores de la República interpusieron un requerimiento de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, en causa rol N°2777-15 CPT, sosteniendo, entre otras cosas, que si bien no cuestionan el mecanismo de las cuotas de género *per se*, establecido en la ley antes citada, consideran que infringe el artículo 19 N°15 de la CPE, en el marco de la libertad de asociación y estatuto constitucional de los partidos políticos; se cuestiona que éstas afecten el sistema de primarias. El fallo rechazó el requerimiento por considerar que no se vulnera la regulación de las primarias que hace la Constitución, por la incorporación de las cuotas para candidatos a diputados y senadores que establece el proyecto de ley, no sin antes haber efectuado una serie de consideraciones sobre la regla de cuota, tendientes a establecer su plena concordancia con las normas constitucionales de igualdad, considerando extractado a continuación: “VIGESIMOCTAVO .- Que, antes de hacernos cargo del cuestionamiento, debemos formular una serie de precisiones sobre el mismo. Por de pronto, no se cuestiona el mecanismo de cuotas. Se cuestiona que éstas afecten el sistema de primarias.

Dicho sistema de cuotas está destinado a reservar determinados cupos a grupos o sectores de personas que han sido históricamente minusvalorados. Son mecanismos de acción afirmativa orientados a asegurar la efectiva igualdad ante la ley (artículo 19, N° 2°, de la Constitución). Existen respecto de grupos o colectivos cuya subordinación es histórica o prolongada, situación que los ha debilitado severamente, obligando a corregir o compensar dicha secular desventaja. La acción afirmativa supone un beneficio para ese colectivo, que sin el mismo permanecería en su situación de subordinación.

Estas medidas buscan que las personas tengan las mismas oportunidades en el punto de partida (artículo 1°, inciso final, de la Constitución). De una u otra manera, ellas promueven sistemas de inclusión social, que el Estado debe contribuir a crear (artículo 1°, inciso cuarto, constitucional). En este caso particular, dichas cuotas se fundan también en el postulado del artículo 19, N° 2°, de la Carta Fundamental, que establece que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Es un hecho que las mujeres no tienen una representación adecuada en la política. En el año 1951, había una mujer diputado; el año 1993, había 9; el año 1997, había 14; el 2001, 15; el 2006, 18; el 2014, 19.

Dicho mecanismo puede perfectamente establecerlo el legislador, toda vez que regula un ámbito entregado por el Constituyente a la definición de éste. Tanto el artículo 47 como el artículo 49 de la Constitución establecen que “la forma de su elección” (de diputados y senadores) la debe definir la ley orgánica constitucional respectiva. Eso es precisamente lo que el proyecto lleva a efecto.

Asimismo, tampoco se introduce en el ámbito de los requisitos para ser diputado o senador. Estos siguen siendo los mismos. Sea hombre o mujer, el candidato debe cumplir los requisitos que los artículos 48 y 50 constitucionales establecen para ser candidato a diputado o senador, respectivamente; (...).”

del sindicato, un mecanismo tendiente a resguardar que el directorio esté integrado por directoras, en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes (incorpora un inciso nuevo en el artículo 231 del Código del Trabajo); y otra destinada a asegurar la presencia femenina en las respectivas comisiones negociadoras, estableciendo la obligación de integrar a una representante elegida por el sindicato de conformidad a sus estatutos y, a falta de regulación en dicho instrumento, la trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal (nuevo artículo 330 del Código del Trabajo).



2. CONTEXTO

Como ya se ha adelantado, la elaboración de la presente Política es el resultado de un proceso participativo que comenzó a mediados del año 2016, con la difusión de los resultados del informe diagnóstico acerca de la situación de igualdad de género y no discriminación al interior del Poder Judicial chileno.

A partir de allí se abrieron distintos canales de comunicación con el fin de recoger propuestas orientadas a superar los principales problemas y/o dificultades de que daba cuenta el citado estudio.

En este proceso de construcción colectiva, se llevaron a cabo talleres en cada una de las diecisiete Cortes de Apelaciones del país, así como acciones con actores relevantes vinculados al quehacer judicial.

El proceso fue acompañado por un análisis exhaustivo de la normativa nacional e internacional en la materia, con miras a determinar las obligaciones en materia de igualdad que debían tenerse presentes a la hora de elaborar un plan de acción.

Asimismo se examinaron los avances en la Cumbre Judicial Iberoamericana y las políticas elaboradas por otros Poderes Judiciales de la región, sistematizando la información de modo de poder comparar diferentes modelos y enriquecer de esta manera los insumos nacionales obtenidos conforme a la metodología indicada.

En los apartados siguientes, se entregará una síntesis de los resultados del estudio de diagnóstico y del proceso participativo de construcción de la Política, instancias que han sido edificantes en sí mismas, pues dan cuenta que las propuestas presentadas son el fruto de una reflexión que ha requerido, necesariamente, un previo reconocimiento de las situaciones de desigualdad que deben ser atendidas por quienes integramos el sistema de justicia y, tal como se señaló más arriba, este reconocimiento es el inicio de la transformación que se necesita.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO

El estudio de diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial chileno fue contratado a través de una licitación pública a la que se convocó en el segundo semestre del año 2015³². La investigación consideró la utilización de una metodología mixta, que contempló análisis de información secundaria, lo que significó el estudio de más de 400 documentos normativos; y metodologías de investigación primaria considerando entrevistas con actores claves; grupos focales a través de todo el país y una encuesta auto aplicada online, que logró una respuesta de 4.294 integrantes del Poder Judicial, lo que representa aproximadamente al 36% del universo total de funcionarios de la época³³.

Los resultados del estudio fueron organizados en base a 8 dimensiones de análisis:

1. Evaluación global de la igualdad de trato y género: la importancia declarada;
2. Desigualdades, roles y estereotipos de género;
3. Acceso a cargos de mayor responsabilidad;
4. Discriminación;
5. Acoso sexual y situaciones que pueden constituir acoso;
6. Impartición de justicia desde la perspectiva de magistrados y magistradas;
7. Formación, perfeccionamiento y habilitación;
8. Atención de usuarios.

Del análisis normativo efectuado es posible concluir que, si bien en nuestra 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. Así, por ejemplo, la excesiva preponderancia de la antigüedad como criterio principal de todo el sistema de movilidad profesional; la masculinización o feminización de la descripción de ciertos cargos al interior de la institución; el uso de conceptos jurídicos indeterminados que pueden afectar la certeza jurídica; la inexistencia de medidas de flexibilización para la conciliación de la vida laboral y familiar; la ausencia de mención o reconocimiento como sujetos de protección a personas LGTBI, como sí se hace con las mujeres y otros grupos vulnerables, entre otros.

En términos generales, los hallazgos del informe diagnóstico pueden dividirse en dos ámbitos, de acuerdo a si la falta de perspectiva de género se ubica hacia el interior del Poder Judicial, esto es, en el ámbito de las relaciones interpersonales de quienes trabajan en la Administración de Justicia, o hacia fuera, si afecta directamente a las personas usuarias del servicio de Justicia. Esta aparente división, sin embargo, no es tal, pues las carencias hacia adentro de la institución inciden en la

32 Contratación de "Estudio de diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género en el Poder judicial chileno", a través de proceso de Licitación Pública en Mercado Público, ID N° 425-119-LP15, adjudicado a la empresa Management and Research Chile SpA.

33 Ello permite que el nivel de error total de la encuesta sea de un 1,2%, con un 95% de confianza.

atención e impartición de justicia que se brinda a los usuarios. Esto es, si quien está a cargo de un juzgado tiene una concepción estereotipada de los roles de género, y lo aplica en la distribución de funciones dentro de la unidad judicial, es altamente probable que traslade estas creencias a las decisiones judiciales en las que intervenga.

Entre los principales hallazgos del estudio en el ámbito interno, podemos destacar, en primer lugar, que para la mayoría de los encuestados y encuestadas es muy importante que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral igualitario en términos de género (89%); en materia de estereotipos, el informe advierte una percepción que asume la distribución de roles tradicionales, con la consiguiente afectación en el ámbito profesional, y que se manifiesta en la conformación de los equipos de trabajo y en la integración de algunos cargos, entre otros aspectos; así, si bien 9 de cada 10 personas encuestadas refirió que cuidar a los hijos o las hijas es una responsabilidad de ambos padres, más del 70% respondió que son las mujeres quienes más se ausentan del trabajo por sus responsabilidades domésticas. La presencia de estereotipos en el ámbito laboral, también queda de manifiesto en que el 44% de las personas encuestadas está “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en afirmar que en algunas actividades laborales se desempeñan mejor las mujeres y en otras lo hacen mejor los hombres.

Luego, en materia de discriminación, el estudio devela que los estereotipos persistentes generan rigidez en la visión sobre cómo deben ser y ejercer su función las mujeres y los hombres que integran el sistema de administración de justicia, y por lo tanto, discriminación hacia quien no se adecua a los parámetros prefijados. En este sentido, da cuenta específicamente de discriminación hacia personas con otra identidad de género, hacia mujeres embarazadas y respecto de quienes ejercen o pretendan ejercer tareas de cuidado. Así, frente a la pregunta por posibles discriminaciones, un 46% declara haber experimentado o presenciado un trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia otra persona del Poder Judicial, apareciendo como los principales motivos de discriminación a nivel total, el cargo o nivel jerárquico, el nivel educacional, la edad, ser mujer y la orientación sexual; entre las mujeres, ser mujer es el segundo motivo principal de discriminación.

A su turno, en materia de violencia sexual, el diagnóstico advierte no sólo sobre la presencia de acoso sexual, sino también sobre la inexistencia de mecanismos eficientes para darle respuesta; así, una de cada diez personas declara haber presenciado o experimentado una situación de acoso sexual en el trabajo (9,5%) –lo que la mujer percibe en mayor medida (11,3%)– y sólo un porcentaje cercano al 22% utiliza una vía institucional para denunciarlo; el resto prefiere hablarlo con algún compañero o compañera de trabajo, o familiar cercano. Este resultado revela la existencia, al interior del Poder Judicial, de conductas que atentan contra la dignidad de las personas y que constituyen una manifestación extrema de discriminación y violencia de género, que requiere ser prontamente abordada.

Por otro lado, en lo que se refiere a la administración de justicia, los magistrados y magistradas declaran en un porcentaje menor (3%) tomar siempre en cuenta las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia; y un 13% indica utilizar siempre las normas del marco internacional de los DD.HH. al impartir justicia. Los resultados, asimismo, permiten advertir una escasa conciencia acerca de los efectos que el ejercicio de la actividad jurisdiccional puede tener en la perpetuación de las desigualdades de género. En lo que se refiere a la atención de usuarios y usuarias, si bien el diagnóstico se basa en metodologías aplicadas a integrantes del Poder Judicial y no a usuarios y usuarias, de la información obtenida a través de herramientas cualitativas, el informe concluye que es posible percibir un posible riesgo de trato desigual en personas donde confluyen dos rasgos de exclusión, especialmente en el caso del sexo (mujeres) y la procedencia extranjera como población migrante.

Lo anterior revela la necesidad de fortalecer la formación y capacitación de los miembros de nuestra institución en el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y de promover una mayor conciencia acerca de los estereotipos que suelen obstaculizar el acceso a la justicia.

Estos resultados, en definitiva, constituyen un llamado a la acción para intentar dar solución a los problemas relevados. Para ello, la Política que ahora presentamos pretende constituirse en el marco de todas las acciones que se desarrollen en esa línea, otorgándoles estructura, organización y sobre todo coherencia, y permitiendo, asimismo, el seguimiento, monitoreo y evaluación de cada una de éstas, a fin de determinar su verdadera eficacia.

TALLERES DE DISEÑO PARTICIPATIVO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL

Los talleres se concibieron dentro del contexto del diseño de la Política, con el objeto de incorporar a los integrantes del Poder Judicial en la definición de los objetivos, prioridades y ámbitos de acción que debían ser abordados en base a los resultados del estudio de diagnóstico, a fin de determinar lo que es importante y viable para quienes van a experimentar y deberán implementar directamente sus objetivos³⁴. Este proceso de propuestas que luego fueron validadas, codificadas, priorizadas y operacionalizadas, permite asimismo reconocer que la presente Política es producto de un trabajo colaborativo, cuyas propuestas podrán ser reconocidas y legitimadas por todos los integrantes del Poder Judicial.

Para desarrollar esta actividad, se diseñó un programa de trabajo que contempló la realización de uno o dos talleres en cada una de las diecisiete Cortes de Apelaciones del país, y posteriormente uno de validación en la Corte Suprema, los que fueron encabezados por un equipo de trabajo compuesto por un integrante de la Mesa de Género de la Jurisdicción y/o un monitor de los Talleres de Sensibilización³⁵, quienes contaron con el apoyo de profesionales de la Dirección de Estudios de la Corte Suprema. Entre los meses de julio y octubre del año 2016 se efectuaron 23 talleres, con una participación de 518 personas (en promedio 30 personas por Corte) y contaron con la asistencia de integrantes del Escalafón Primario y del de Empleados, además de profesionales, administradores y administradoras, consejeros técnicos y consejeras técnicas, funcionarios y funcionarias de la Corporación Administrativa del Poder Judicial y representantes de las asociaciones gremiales, entre

34 En términos teóricos, el diseño de una política conlleva la siguiente secuencia: definición de sus principios orientadores, definición de la política propiamente tal, sus ejes de acción (programas o líneas prioritarias o componentes o productos) y las acciones operativas (o proyectos o ámbito de acción). El proceso que se utilizó para la construcción de esta política, combinó dos modelos: “de arriba a abajo” (top-down), que se expresa en la definición desde arriba de objetivos claros, estructura de órdenes hacia abajo debidamente prevista, aseguramiento de los recursos y apoyos necesarios y un sistema de comunicación que garantice el descenso de las órdenes centrales y la retroalimentación de los responsables, que corresponde al desarrollo de los principios de esta política; y “de abajo hacia arriba” (bottom-up), donde el diseño se define desde “abajo”, orientado a mostrar cómo deberían implementarse las políticas, la dimensión normativa de este enfoque está dirigida a llamar la atención sobre por dónde empezar el trabajo de la implementación, qué es lo relevante y viable para las bases. Los talleres de diseño participativo obedecen a este último modelo. En Dirección de Estudios Corte Suprema, “Asesoría experta en metodología de marco lógico para la construcción de una Política de Igualdad de Género y No Discriminación para el Poder Judicial chileno”, 2016.

35 Como se ha señalado en los antecedentes, ambas instancias, las Mesas de Trabajo y los Talleres de Sensibilización, fueron desarrollados en el contexto del Plan de Trabajo sobre Género aprobado por el Pleno de la Corte Suprema en febrero del año 2015.

otros. Los talleres tuvieron los siguientes objetivos³⁶:

- i. Entregar un marco teórico básico respecto de los principales conceptos relacionados con la temática de igualdad de género y no discriminación para permitir a los participantes identificar que los estereotipos de género tienen un origen cultural e impactan de manera directa e indirecta en las formas en que se relacionan las personas.
- ii. Dar a conocer los principales resultados del estudio de diagnóstico sobre la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en el Poder Judicial.
- iii. Recoger las expectativas e ideas de los integrantes del Poder Judicial sobre las principales acciones que debería incluir una Política de Igualdad de Género y No Discriminación para el Poder Judicial chileno, para ser utilizados como insumo en la elaboración de la misma.

Las sugerencias realizadas por las personas que participaron en los talleres fueron clasificadas, sistematizadas y analizadas y el producto de este trabajo es el que otorga los componentes esenciales de la Política, como será posible observar en los apartados siguientes. Ahora bien, de manera meramente ilustrativa, se destacan algunos resultados interesantes del proceso de diseño participativo:

En total se recogieron aproximadamente novecientas propuestas. La cantidad y calidad de los aportes superaron todas las expectativas, lo que evidencia el interés de los integrantes del Poder Judicial por el tema, el compromiso y la creatividad para acercar propuestas orientadas a salvar los problemas evidenciados en los resultados del diagnóstico.

En relación con problemas vinculados a los estereotipos y discriminación en el trabajo, las propuestas confluyen en la idea de implementar acciones que permitan a hombres y mujeres compartir el cuidado de los miembros de la familia, principalmente de hijas e hijos. En este sentido, además de modificaciones específicas en materia de regímenes de licencias e infraestructura, las ideas van en la línea de implementar un cambio de concepción y organización del trabajo, que contemple, respete y acompañe la asunción de tareas de cuidado de las personas que trabajan en la institución. En cuanto a los problemas de discriminación en el acceso a puestos de decisión, selección o ascensos, la revisión de los reglamentos de promoción o evaluación de desempeño aparecen como un tema clave. Se aconsejan fundamentalmente modificaciones en los modelos de postulación, redefiniciones de los perfiles para ocupar los cargos y en las evaluaciones, y se menciona también el establecimiento de un sistema de cuotas o paridad en todos los cargos.

En materia de violencia sexual en el trabajo, aparece como esencial la creación de un protocolo, código de comportamiento, normas de conducta o tipificación de comportamientos que permitan distinguir las conductas constitutivas de acoso sexual de aquellas que no lo son. A ello se suma

³⁶ En los talleres, se desarrollaba un primer bloque de transferencia de contenidos y sensibilización sobre Género y no Discriminación, y luego de un descanso, se trabajaba en grupos compuestos de manera representativa de las distintas funciones institucionales. Cada grupo abordaba los cuatro Ejes provenientes del diagnóstico: Discriminación, Acoso, Labor Jurisdiccional y Capacitación, proveyendo de propuestas de acción, a realizarse en cada Eje concluyéndose el trabajo mediante un Plenario de conversación sobre los principales resultados en cada grupo. En esta instancia el objetivo fue generar una discusión que permitiera superar los modelos estereotipados y tradicionales de conducta, roles, papeles y actividades con los que mujeres y hombres interactúan, y recoger las propuestas y acciones que tiendan a sustituirlos por otras formas de interacción más equitativas, tanto al interior del Poder Judicial, como en el ejercicio de la jurisdicción y en el acceso a la justicia de las personas usuarias.

la necesidad de crear mecanismos, un procedimiento y sanciones para atender estos casos, concluyendo muchas de las propuestas, que el órgano que se ocupe de este tema debería ser externo, autónomo e independiente de la unidad judicial en que se produjo el problema, y especializado. Asimismo la mirada hacia la víctima es una constante, proponiendo su protección y resguardo, acompañamiento y apoyo psicológico.

En relación con la atención a usuarias y usuarios, destacan las propuestas vinculadas a la capacitación del personal judicial, en especial a través de la elaboración de protocolos de atención. La inclusión de la diversidad de género, la interculturalidad y la discapacidad son los temas específicos que más aparecen como propuestas que debieran incorporarse para mejorar la atención al público. Diversas ideas convergen en la necesidad de monitorear la prestación del servicio y conocer la opinión de las personas usuarias: a través de encuestas, charlas o incluso incluyendo un “usuario incógnito”. Las sugerencias en los talleres también se refieren a la infraestructura, en especial la adaptación de los edificios judiciales para atender a las cuestiones vinculadas a los cuidados –lactarios, guarderías, baños-, a la discapacidad –rampas, baños- y a la mejor atención –oficinas de recepción, salas para resguardos de víctimas-, entre otros.

En materia de ejercicio de la labor jurisdiccional, se imponen claramente en todos los talleres las propuestas vinculadas a la capacitación para lograr la incorporación de la perspectiva de género en la impartición de Justicia, en materias tales como discriminación, tratados internacionales, diversidad, lenguaje inclusivo y acoso sexual. Destacan, además, propuestas en orden a facilitar el trabajo de la judicatura en esta materia, proponiendo la conformación de herramientas como bases o boletines de jurisprudencia, la elaboración y puesta a disposición de programas informáticos que permitan la búsqueda de los tratados o convenciones y protocolos o guías de resolución de casos.

En materia de formación y capacitación, gran parte de las propuestas recogidas se orientan hacia la necesidad de que los contenidos de género sean transversales a todos los cursos de la Academia Judicial. En términos más específicos, muchas de ellas sugieren que la capacitación sea obligatoria, para todos los escalafones, en horarios accesibles e incluso que se incluyan como una meta de gestión. También proponen que las capacitaciones sean valoradas para la selección y promoción de todas las personas que integren la administración de justicia.

Finalmente se destacan algunos de los aportes por su originalidad, tales como:

- La creación de una radio judicial en línea, a través de internet/intranet con distintos programas y uno específico para sensibilizar en este tema.
- Incorporar la cosmovisión de las minorías étnicas a través de la empatía con la cultura del otro, por ejemplo, al vestirse un día con el traje típico mapuche, incorporar señaléticas en mapudungun, entre otros.
- Una obra de teatro itinerante que aborde específicamente las diversas formas de acoso sexual en situaciones cotidianas.
- Que dentro de la organización laboral los funcionarios y las funcionarias cuenten con un uniforme institucional, situación que evitaría incurrir en diferencias basadas en la apariencia física o forma de vestir.
- Proponer un concurso por tribunal/jurisdicción en materia de igualdad de género y no discriminación.



IV. POLÍTICA

Como se ha venido señalando, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno ha sido construida a partir de un diagnóstico institucional y un proceso participativo interno de amplia cobertura, con el objetivo de hacerse cargo de la implementación de las normas internacionales de Derechos Humanos que establecen obligaciones específicas para el Estado chileno en materia de igualdad y no discriminación, violencia de género y acceso a la justicia de quienes habitan nuestro territorio, cualquiera sea su condición o sus circunstancias.

Para lograr dicho objetivo, la Política propone incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en todo el quehacer del Poder Judicial, lo que implica que el servicio que presta la institución en todos sus ámbitos, fases y niveles, tome en consideración la distinta situación que experimentan las personas y los distintos papeles que éstas desempeñan, cualquiera sea su sexo, edad u otra condición, en una sociedad, a efectos de identificar las brechas y no perpetuar, con su accionar, desigualdades y discriminaciones existentes que obstaculizan el acceso efectivo a la justicia. En esta tarea el ejercicio de la actividad jurisdiccional resulta de vital importancia.

Transversalizar el enfoque de género de la manera propuesta tendrá un impacto no sólo entre los propios integrantes del Poder Judicial, en términos de garantizarles espacios de trabajo libres de discriminación y violencia, y con respecto a los justiciables -usuarios y usuarias del sistema de justicia- sino también en toda

la población, desde que el camino que propone para materializar las obligaciones y estándares internacionales de derechos humanos en materia de igualdad, no discriminación y acceso a la justicia, supone una transformación cultural que lleva a eliminar los estereotipos que encasillan a las personas de acuerdo a su sexo biológico en roles, comportamientos, atributos y actividades, los que pueden obstaculizar su participación en todas las esferas de la vida social, política, económica y cultural y el ejercicio de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad. En este sentido, el Poder Judicial, a través de esta Política, pretende ejercer un rol transformador para erradicar la desigualdad por motivos de género de nuestra sociedad, lo que contribuirá a avanzar hacia un país más igualitario, más inclusivo y más respetuoso de los derechos humanos de todas las personas.

La presente Política se hace cargo y reconoce, además, que la convergencia o superposición del género con otras múltiples formas de discriminación, como pueden ser la edad, la discapacidad, la raza, el origen étnico, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la condición de migrantes, entre otros factores, aumenta el riesgo de que algunas personas sean víctimas de discriminación compuesta, lo que obliga al Estado y, en este caso, al sistema de administración de justicia, a adoptar todas las medidas de protección que sean necesarias para evitar violaciones de sus derechos humanos en base a esta combinación de uno o más factores con su sexo.

Los objetivos descritos anteriormente, convergen con la misión y visión del Poder Judicial, contenida en su Planificación Estratégica 2015-2020, que propone considerar a las personas como eje del trabajo de nuestra institución, y propender a mejorar sustancialmente el acceso a la justicia de la ciudadanía, a ofrecer calidad en todo el proceso de administración de justicia y a modernizar, en definitiva, el Poder Judicial.



1. Principios Rectores

La Política se sustenta en principios rectores que pretenden otorgar el marco analítico que permitirá reconocer que la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer judicial es esencial para la realización de los derechos humanos en el sistema de justicia, en cuanto posibilita asegurar el efectivo acceso a la justicia de toda la población. En atención a ello, la presente Política hace suyos los valores del Plan Estratégico 2015-2020 del Poder Judicial, que aspira a que la institución y todas las personas que la conforman ejerzan sus funciones de manera independiente, autónoma e imparcial; igualitaria, inclusiva y accesible; proba, transparente, íntegra y socialmente responsable; y cercana, oportuna y efectiva.



Igualdad

Es uno de los fundamentos de toda la normativa nacional e internacional y, por ende, uno de los pilares de los Estados modernos. “Su desarrollo y complejización a partir de su enunciado más básico ‘trato igual para los iguales’, da cuenta de procesos históricos de exclusión/inclusión en los que se transita desde la apuesta a la superación de las desigualdades entre personas a las desigualdades entre colectivos, grupos o mayorías”³⁷.

El concepto de igualdad será entendido desde su concepción sustantiva o de resultados, en consecuencia, se centrará en el goce efectivo de derechos por parte de las personas. Así, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha señalado que “(...) un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”³⁸.

Por ende, para los efectos de la presente Política, se entenderá que el

refiere al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas, independiente de su sexo, género identidad de género y/u orientación sexual, y el acceso a los bienes y servicios indispensables para el diseño y ejecución de su proyecto de vida, incluyendo aquellos de carácter judicial. 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.

37 Frías, Lorena, respuesta cuestionario [En] “Simposio igualdad de oportunidades” Anuario de Derechos Humanos Universidad de Chile 2008.

38 Comité CEDAW, Recomendación General N° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, 2004, párr. 8.



A tal efecto, dispone el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, que los Estados Partes tienen la obligación de “respetar, proteger y cumplir el derecho de no discriminación de la mujer y asegurar el desarrollo y el adelanto de la mujer a fin de mejorar su situación y hacer efectivo su derecho a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con el hombre. Los Estados partes deberán asegurar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer. Se entiende por discriminación directa contra la mujer la que supone un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género. La discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra”⁴⁰.

Para los efectos de la presente Política, el **Principio de No Discriminación de Género** refiere a la prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, identidad de género y/u orientación sexual, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil de las personas independientemente de su estado civil o cualquiera otra condición.

39 Declaración de la Reunión de Alto Nivel de la Asamblea General sobre el Estado de Derecho en los planos nacional e internacional, Resolución aprobada por la Asamblea General el 24 de septiembre de 2012 en su sexagésimo séptimo período de sesiones, 30 de noviembre de 2012, A/RES/67/1, Párr. 2.

40 Comité CEDAW, Recomendación General N° 28, sobre el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010, párr. 16.



Enfoque de género en el acceso a la justicia

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que garantizar el acceso a la justicia requiere “tener en cuenta los factores de desigualdad real de quienes son llevados ante la justicia. (...) La presencia de condiciones de desigualdad real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses. Si no existieran esos medios de compensación (...) difícilmente se podría decir que quienes se encuentran en condiciones de desventaja disfrutan de un verdadero acceso a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas”⁴³.

El acceso a la justicia es un elemento esencial del Estado de Derecho, en la medida que es un derecho y un principio que permite a todas y todos los ciudadanos conocer, ejercer y hacer respetar sus derechos a través de la tutela judicial, con respeto a las garantías del debido proceso. Involucra, asimismo, la necesidad de alcanzar una solución adecuada, eficaz y oportuna a sus conflictos, por lo que, aspectos de prevención, promoción de derechos y soluciones alternativas pasan a considerarse inmanentes a él ⁴¹. En este sentido amplio, el acceso a la justicia refiere a “todo mecanismo que sea eficaz para la resolución de un conflicto jurídico” ⁴².

Por ello, para los efectos de la presente Política se entenderá por

, la incorporación del enfoque de género en todo el quehacer del Poder Judicial, tanto en lo referido a la solución efectiva de los conflictos y el ejercicio de la labor jurisdiccional, como en los servicios de atención de usuarios y usuarias.

41 Cfr.: Cox, S. (2007). Acceso a la Justicia en Chile: Concepto - Realidades y Propuestas. Santiago, Chile. [En] anexo 1 del texto “ACCESO A LA JUSTICIA EN IBEROAMÉRICA Lineamientos para una guía de buenas prácticas”, de la reunión de Expertos en Acceso a la Justicia, realizada en Santiago de Chile los días 28, 29 y 30 de noviembre del año 2007, en el marco de la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos.

42 Ramos, M., “Algunas consideraciones teóricas y prácticas sobre el acceso a la justicia” [En] Ahrens, H. et al. “El acceso a la justicia en América Latina: Retos y Desafíos” (Universidad para la Paz, Costa Rica, 2015), p. 57.

43 Corte IDH. Caso Baldeón García vs. Perú. Sentencia de 6 de abril de 2006, párr. 202.



La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer o también conocida como “Convención De Belem Do Para” define, en su artículo 1, la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Para los efectos de la presente Política, el **Principio de No Violencia de Género**, implica orientar los esfuerzos del Poder Judicial a evitar cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a todas las personas, tanto en el ámbito público como en el privado. Esto, desde una doble dimensión, es decir, velando para que la violencia de género sea erradicada de las relaciones interpersonales entre funcionarios y funcionarias de la institución, y para que el principio sea efectivamente implementado en la tarea de impartir justicia.

44 Rico, M. N. Violencia de género: un problema de derechos humanos. CEPAL. Serie mujer y desarrollo 16. Pág. 8.



Participación e inclusión

Bajo tal premisa, tanto en el diseño e implementación de este proceso como en la elaboración misma de este instrumento, se consideró esencial la participación y la inclusión de todos los integrantes del Poder Judicial. Por ello se les entregó la información pertinente y se les solicitó la generación de propuestas respecto de las líneas de acción prioritarias para definir sus ejes y dimensiones de acción.

Precisamente, el enfoque de género que esta Política propone transversalizar en todo el quehacer del Poder Judicial y el respeto, garantía y promoción de los derechos humanos, exigen la implementación de mecanismos efectivos de inclusión, considerando otorgar acceso a la información y establecer progresivamente canales de participación especialmente de quienes se encuentren en una posición que les impida ejercer en plenitud sus derechos.

En atención a lo anterior, el artículo 1º de la Política refiere a que la toma de decisiones vinculadas con el diseño, implementación y evaluación de la Política promoverá la incorporación de mecanismos participativos mediante los cuales los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial, la sociedad civil y la ciudadanía puedan informarse y manifestar sus inquietudes y necesidades.

La participación y la inclusión, tanto de los integrantes del Poder Judicial como de los usuarios y usuarias, cualesquiera sean sus circunstancias y/o condiciones, es un principio esencial para la efectiva realización del fin, propósito, ejes estratégicos, dimensiones y líneas de acción de la presente Política.




2. Fin y propósito de la Política

El FIN de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno es garantizar la igualdad de género y la no discriminación en todo el quehacer del Poder Judicial.

La materialización de este fin requiere, junto con el desarrollo coordinado de los ejes estratégicos de la presente Política, un proceso de madurez institucional a medida que se vayan implementando las actividades bajo este marco, que consecuentemente impliquen un cambio en la cultura institucional.

El PROPÓSITO de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial es promover la incorporación de la igualdad de género y la no discriminación en la atención de usuarios y usuarias y en el ejercicio de la labor jurisdiccional, con miras a garantizar un efectivo acceso a la justicia a toda la población, así como el establecimiento de relaciones igualitarias entre quienes integran este Poder del Estado.



3. Ámbito de aplicación y destinatarios

La Política reconoce dos ámbitos de aplicación: uno interno, que engloba todas aquellas acciones tendientes a promover el disfrute de espacios de trabajo igualitarios y libres de violencia y discriminación por parte de los integrantes del Poder Judicial; y otro externo, referido al desarrollo de políticas y acciones dirigidas a garantizar la igualdad y la no discriminación de todas las personas en el acceso a la justicia. No obstante, estos ámbitos de acción se encuentran íntimamente relacionados, como se ha explicado, debido a que la cultura interna tiene una incidencia directa en la administración de justicia a los usuarios y usuarias.

En este sentido, los destinatarios de la presente Política son, por una parte, los integrantes del Poder Judicial y, por otra, los usuarios y usuarias del sistema de justicia, sin perjuicio de que a la postre alcance a todos los habitantes de nuestro territorio, en la medida en que su implementación tendrá un impacto en el efectivo acceso a la justicia de la población en general.



V. Ejes estratégicos

Los ejes estratégicos refieren a la manera de hacer operativa la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno, en ámbitos de acción específicos, propios del actuar de nuestra institución. Así, estos ejes estratégicos contienen las líneas orientadoras de la acción para lograr la incorporación de los principios y objetivos de la Política en todo el quehacer del Poder Judicial, así como en todas aquellas actividades vinculadas con la administración de justicia.

Los ejes estratégicos fueron obtenidos, principalmente, a partir de las expectativas y propuestas de los integrantes del Poder Judicial que participaron en el proceso de diseño participativo de la Política, explicado en los antecedentes de este documento y son cuatro, tres temáticos y una transversal, funcional a los otros. Los ejes temáticos corresponden a las acciones que se deben realizar en torno a las materias sustantivas de la Política, que configuran los principios de No Discriminación, Enfoque de Género en el Acceso a la Justicia, y No Violencia de Género, considerándose el eje transversal de Capacitación, como aquél que nutre conceptualmente los ejes temáticos señalados.

Al interior de cada eje, se establecen dimensiones que agrupan líneas orientadoras de la acción que corresponden a las formas de modificar o mejorar la situación actual del Poder Judicial en esta materia y por ello, inciden directamente en alcanzar los fines de la Política. Las líneas orientadoras de la acción de cada dimensión,

fueron planteadas por los integrantes del Poder Judicial en los talleres de diseño participativo de la Política y posteriormente priorizadas en los talleres finales. Ellas se han complementado con dimensiones y líneas orientadoras de acciones obtenidas del análisis comparado y de los lineamientos y directrices derivados tanto del análisis normativo internacional como de las propuestas de la Comisión de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, adaptadas a la realidad de nuestro Poder Judicial⁴⁵.

45 En el párrafo 17 de la Declaración de Asunción - Paraguay, de la XVIII Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada entre los días 13, 14 y 15 de abril de 2016, fueron aprobados los documentos presentados por la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana e incorporados en el Anexo 2. Entre ellos se encuentra la "Política de Igualdad de Género a implementar en los órganos de impartición de justicia que pertenecen a la Cumbre Judicial Iberoamericana".

1. No Discriminación de Género

Dimensión

1. Institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional a fin de incorporarla progresivamente en todos los ámbitos de trabajo del Poder Judicial.

Líneas de acción

Promover una cultura institucional de respeto a las personas, con el fin de generar ambientes laborales libres de estereotipos, discriminación y violencia y propiciar un servicio de justicia igualitario y sin discriminación.

Promover la participación e inclusión de todos los integrantes del Poder Judicial en todas las fases de implementación, monitoreo y evaluación de los objetivos y lineamientos de la Política de Género.

Propiciar una formulación con enfoque de género y derechos humanos de las normas que rigen el marco normativo interno del Poder Judicial.

Promover la incorporación de las acciones derivadas del cumplimiento de esta Política, en los planes estratégicos y operativos, en los programas presupuestarios, metas de gestión, entre otros, de todo el Poder Judicial, así como en los programas anuales de cada una de las unidades judiciales, direcciones y departamentos de la Corporación Administrativa y del Poder Judicial.

Dimensión

2. Conciliación de las obligaciones laborales de los integrantes del Poder Judicial con el desarrollo de la vida personal, familiar y social.

Líneas de acción

Promover el establecimiento de un enfoque de género y el respeto, garantía y promoción de los derechos humanos, en la administración de los recursos humanos del Poder Judicial, a fin de evitar sesgos y brechas discriminatorias, especialmente en políticas y procedimientos en materias de movilidad, administración de

Dimensión

3. Perspectiva de género y no discriminación en los procedimientos de reclutamiento y selección de cargos para acceder y/o ascender en el Poder Judicial.

Líneas de acción

personal, capacitación, desarrollo y salud ocupacional, entre otros.

Propiciar políticas que permitan a los integrantes del Poder Judicial disfrutar de una adecuada calidad de vida, por ejemplo, a través de incentivar el uso eficiente del tiempo y el respeto al horario de salida; evaluar y promover estrategias de flexibilidad horaria que permitan a hombres y mujeres conciliar la vida laboral con la vida personal; promover la corresponsabilidad en el ejercicio de la parentalidad, entre otros.

Implementar acciones vinculadas al clima laboral que promuevan el autocuidado y propendan a eliminar la discriminación.

Promover el establecimiento de un proceso de reclutamiento y selección que garantice la igualdad de resultados para hombres y mujeres en el ingreso a cargos del Poder Judicial, así como en la movilidad al interior de la institución, de manera de erradicar los estereotipos, sesgos y brechas de género en todas las etapas del procedimiento.

Evaluar las etapas del procedimiento de reclutamiento y selección, incluyendo la de construcción de los perfiles de cargo, el desarrollo del proceso de entrevistas individuales y grupales, la elección final a cargo de la autoridad correspondiente, entre otros, a fin de analizar la existencia de estereotipos, sesgos y brechas de género.

Propiciar la implementación de las medidas especiales de carácter temporal o permanente, en los procedimientos de reclutamiento y selección, que permitan superar los sesgos y las brechas de género detectadas, que dificulten la movilidad y/o ascenso en la carrera judicial.

2. Enfoque de género en el acceso a la justicia

Dimensión

1. Perspectiva de género en la atención y comunicación con los usuarios y usuarias.

Líneas de acción

Promover el uso de lenguaje inclusivo en todos los aspectos relacionados con la atención de usuarios y usuarias, considerando especialmente señalética, folletos informativos, instrucciones, documentos jurídicos (incluyendo las sentencias), entre otros.

Implementar protocolos y procedimientos que fomenten la incorporación de la perspectiva de género y el respeto, garantía y promoción de los derechos humanos en la atención de usuarios y usuarias, con particular énfasis en personas o grupos que se encuentren en cualquier condición que por su combinación con el género pueda significar la vulneración, abuso o amenaza en el ejercicio de sus derechos.

Realizar acciones de difusión del derecho a no ser discriminado, especialmente en razón del género u orientación sexual, a través de herramientas digitales, gráficas, auditivas, entre otros.

2. Perspectiva de género en el ejercicio de la administración de justicia.

Promover la incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia, con el objeto de permitir a juzgadores y juzgadoras detectar las condiciones que pueden perpetuar violaciones a los derechos humanos de las personas en razón de su género y de cualquier otra condición de vulnerabilidad, que impidan u obstaculicen su acceso a la justicia.

Desarrollar y poner a disposición de magistrados y magistradas herramientas teóricas y prácticas para incorporar el enfoque de género y derechos humanos en la administración de justicia, por ejemplo a través de la creación de bases documentales y jurisprudenciales especializadas en temas de género y derechos humanos; compendios de tratados internacionales de derechos humanos en formatos impresos y digitales, entre otros.

Crear y difundir protocolos, compendios o cuadernos de buenas prácticas, que incorporen criterios para abordar el conocimiento de los casos, que permitan desarrollar el análisis de contexto necesario para visibilizar los estereotipos y las referidas desigualdades de género y discriminación y justificar la interpretación y aplicación diferenciada del derecho que corresponda.

3. No violencia de género

Dimensión

1. Violencia de género en el espacio laboral.

Líneas de acción

Crear e implementar protocolos y procedimientos de convivencia sin violencia al interior de la institución, que consideren un trato digno entre sus integrantes y el establecimiento de un decálogo específico de conductas no admitidas en el espacio de trabajo, entre las que pueden encontrarse aquellas que sean constitutivas de acoso sexual y/o laboral por motivos de género.

Diseñar, implementar, monitorear y evaluar un procedimiento para la recepción de denuncias sobre acoso sexual, que considere una efectiva protección y apoyo a los y las denunciantes, un mecanismo de investigación que asegure imparcialidad, oportunidad y respeto al debido proceso, que sea conducido por funcionarios y funcionarias capacitados en la temática, y en el que se especifiquen sanciones y medidas de reparación adecuadas para la víctima.

Diseñar y ejecutar campañas educativas de prevención e información sobre acoso sexual y/o laboral por motivos de género a fin de dar visibilidad a estas temáticas, difundir los mecanismos y herramientas ofrecidos por la institución para enfrentar estas situaciones y manifestar la preocupación del Poder Judicial de Chile en materia de violencia en el espacio laboral.

2. Violencia de género.

Promover la implementación de estrategias y mecanismos de registro y recolección de información en los sistemas informáticos de administración de causas del Poder Judicial, con perspectiva de género y derechos humanos, a objeto de contar con datos y estadísticas que permitan visibilizar el comportamiento del sistema judicial en relación a fenómenos como la violencia contra la mujer y la violencia y discriminación por orientación sexual y/o identidad de género, entre otros y adoptar las decisiones que correspondan, así como poner los datos a disposición de quienes tienen la iniciativa legislativa para determinar el curso de las políticas públicas en la materia⁴⁶.

Crear e implementar protocolos de actuación específicos del Poder Judicial para brindar una adecuada atención a las víctimas de violencia de género, particularmente mujeres, niños y niñas y la comunidad LGBTI.

46 En la Declaración de la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes y Tribunales Supremos de Justicia, celebrada en Cancún, México, del 27 al 29 de Noviembre del año 2002, referida al Acceso de las Mujeres a la Justicia, se señala expresamente como acciones a desarrollar la de "5. Propiciar la creación de un sistema de información estadística cualitativa y cuantitativa, que involucre la perspectiva de género y permita evaluar los resultados, creando los indicadores necesarios para ello."

4. Capacitación

Interesa destacar que la Cumbre Judicial Iberoamericana, de la que nuestro país es miembro, ha puesto de relieve la necesidad de “proporcionar capacitación para actores judiciales en derechos humanos”⁴⁷ e instado por el desarrollo de “un programa de capacitación permanente sobre los derechos con perspectiva de género”⁴⁸, entendiéndose que ello es central en los esfuerzos por mejorar el acceso a la justicia. En ese contexto se inscriben, además, las directrices contenidas en el Código Iberoamericano de Ética Judicial⁴⁹ y en las Cien Reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad⁵⁰, instrumentos aprobados en dicha instancia de cooperación internacional, que se refieren a la importancia y relación de la capacitación de los miembros de la judicatura

y el respeto a los derechos humanos⁵¹ y a la adopción de “iniciativas destinadas a suministrar una adecuada formación a todas aquellas personas del sistema judicial que, con motivo de su intervención en el proceso, tienen un contacto con las personas en condición de vulnerabilidad”⁵², respectivamente.

Cabe tener presente, por otra parte, que en conformidad a lo dispuesto en el Auto Acordado sobre Sistema Integrado de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial (Acta N°183-2014), la Corte Suprema participa de este sistema coordinado de acciones -que integra, además, a la Academia Judicial y a la Corporación Administrativa del Poder judicial- estableciendo directrices y prioridades para efectos de la capacitación, a partir de los objetivos establecidos por la Academia Judicial en su procedimiento periódico de detección de requerimientos de capacitación. En el marco de dicha regulación, se prevé incorporar al sistema prácticas que recojan la información que surge del levantamiento de información ordinario, y los criterios que pueda definir la Corte Suprema. El estudio de diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial chileno, que sirve en gran medida como línea de base a la presente Política, representa uno de los mecanismos a través de los cuales la Corte puede definir criterios de capacitación.

47 Declaración final de la VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes y Tribunales Supremos de Justicia, celebrada en Canarias, Santa Cruz de Tenerife, Madrid del 23 al 25 de mayo de 2001, punto 3.4 párr. 2.

48 Declaración de la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes y Tribunales Supremos de Justicia, celebrada en Cancún, Ciudad de México del 27 al 29 de Noviembre del año 2002, referida al Acceso de las Mujeres a la Justicia, acción número 6.

49 Adoptado en la XIII Cumbre Judicial, celebrada en Santo Domingo, República Dominicana, los días 21 y 22 de junio de 2006. Reformado el 2 de abril de 2014 en la XVII Reunión Plenaria de la Cumbre Judicial Iberoamericana, Santiago, Chile.

50 Adoptadas en la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en Brasilia, Brasil, los días 4, 5 y 6 de Marzo de 2008.

51 Código Iberoamericano de Ética Judicial, Capítulo IV, artículos 28 y ss.

52 Cien Reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, regla número 94.

Dimensión

1. Acciones para desarrollar la difusión, sensibilización y socialización de la igualdad de género y no discriminación entre todos los integrantes del Poder Judicial.

Líneas de acción

Desarrollar e implementar programas de difusión, sensibilización y socialización de todos los integrantes del Poder Judicial, en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos.

Desarrollar y suscribir convenios de cooperación con universidades, centros de estudio, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones gremiales, otras instituciones, públicas o privadas, y organismos especializados, nacionales e internacionales, a efectos de ofrecer posibilidades de especialización en materias de género, no discriminación y derechos humanos a todos los integrantes del Poder Judicial

Promover el fortalecimiento y la ampliación progresiva de los contenidos y cursos en materia de igualdad de género y derechos humanos en la oferta programática de la Academia Judicial.

Dimensión

2. Contenidos y alcances de la capacitación.

Líneas de acción

Promover el fortalecimiento y ampliación de cursos y talleres de especialización en materia de Derecho Internacional de los DDHH, convencionalidad y aplicación de la normativa internacional en el derecho interno, para todos los integrantes del Poder Judicial.

Desarrollar estrategias para abordar contenidos específicos en materia de violencia de género, considerando en especial la violencia en el espacio laboral, en las temáticas de acoso sexual y acoso laboral, y la violencia contra la mujer y sus diferentes manifestaciones y expresiones en la vida social.

Incorporar en las estrategias de capacitación que se implementen en cumplimiento de la presente Política, contenidos vinculados a derechos humanos, perspectiva de género, orientación sexual, identidad y expresión de género, y a las principales formas de discriminación que

Dimensión

3.

Difusión y Comunicación con el medio

Líneas de acción

experimentan o pueden experimentar las mujeres y personas LGBTI, así como la superación de los estereotipos que les afectan.

Promover la reflexión y análisis sobre la incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en la administración de justicia, fomentando instancias de intercambio entre pares y teniendo en especial consideración la experiencia de otros Poderes Judiciales en la materia y las líneas de trabajo de la Cumbre Judicial Iberoamericana, a través de su Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia.

Desarrollar y mantener información relativa a la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial, especialmente respecto de la oferta de capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos, en canales de difusión digitales e impresos de libre acceso, tanto para integrantes del Poder Judicial como para usuarios y usuarias.

Promover encuentros, talleres, convenios de cooperación interinstitucionales y actividades similares con instituciones relacionadas con la administración de justicia, a fin de exteriorizar a la comunidad la preocupación del Poder Judicial en el tema de igualdad de género y contribuir a desarrollar conocimiento en materia de incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en la administración de justicia.

Promover el intercambio en la temática de incorporar el enfoque de género con los otros actores del sistema de justicia, como el Ministerio Público, la Defensoría Penal Pública, las policías, entre otros, con la finalidad de generar estándares y estrategias que permitan consolidar el principio de igualdad de género y no

discriminación, con independencia del rol que cada cual está llamado a desempeñar.

Desarrollar campañas comunicacionales focalizadas, tanto al interior del Poder Judicial como hacia los usuarios y usuarias, que visibilicen las temáticas vinculadas con la perspectiva de género, violencia de género, derechos humanos y acceso a la justicia.



VI. Glosario

Resulta importante, a los efectos de clarificar los conceptos utilizados en la Política de Igualdad de Género y No discriminación, definir algunos conceptos que son utilizados a lo largo del presente documento:

Sexo

Se refiere al conjunto de características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres.

Género

Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad en una época determinada considera propios de cada sexo.

Roles y Estereotipos de Género

Los roles de género son las tareas o actividades que se espera desempeñe una persona por el sexo al que pertenece.

Los estereotipos de género son generalizaciones preconcebidas a partir de determinadas características culturales asociadas a los géneros, sobre cómo es y cómo debe comportarse un hombre y una mujer.

Orientación Sexual

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con dichas personas.

Identidad de género

Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo asignado al nacer.

LGBTI

Sigla que hace referencia a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y transgénero e intersexuales.

Violencia de género

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

Acoso Sexual

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generen un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

Acoso Laboral por motivos de género

El acoso laboral se refiere a toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral puede estar basado en motivos de género, identidad de género, y/o orientación sexual. Las personas LGBTI pueden ser especialmente susceptibles de este tipo de acoso. El tipo de acoso laboral por motivos de género más conocido es el llamado «mobbing maternal», el cual se ejerce sobre trabajadoras embarazadas o que han sido madres recientemente.

Perspectiva de género

Implica reconocer “que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual”. Se trata de una cosmovisión desde la cual es posible mirar e interpretar al mundo que permite problematizar cómo la asignación rígida de estereotipos a varones y mujeres constriñe los deseos e impone límites al desarrollo pleno e igualitario de cada persona.

Transversalización de una perspectiva de género

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

En los hechos significa que es una metodología de análisis que permite observar que la política y los programas que se van a implementar en la esfera institucional, permean paulatinamente toda la estructura judicial.



SECRETARÍA TÉCNICA
IGUALDAD DE GÉNERO
NO DISCRIMINACIÓN





[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Poder Judicial de Chile

Esta Política es un compromiso de las máximas autoridades de este poder del Estado para avanzar hacia un modelo de justicia cada vez más inclusiva y respetuosa de la diversidad, con miras a asegurar un efectivo acceso a la justicia.



PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

