

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



Universidad  
de Concepción



Con el patrocinio de



PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE







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



Universidad  
de Concepción



Agencia  
Nacional de  
Investigación  
y Desarrollo

Ministerio de Ciencia,  
Tecnología, Conocimiento  
e Innovación

Gobierno de Chile

Con el patrocinio de



PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE

Proyecto FONDEF ID1710111  
Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID)

Universidad de Concepción  
Concepción, Chile

Protocolo de actuación para la atención en justicia  
con enfoque de género y diversidad sexual

©2020 Ximena Gauché Marchetti

Manuel Barria Paredes  
Rodrigo González-Fuente Rubilar  
Cecilia Bustos Ibarra  
Norma Cecilia Pérez Díaz  
Pablo Fuentealba Carrasco  
Álvaro Domínguez Montoya  
Cynthia Sanhueza Riffo  
Daniela Santana Silva  
Gabriela Sánchez Pezo

Registro de Propiedad Intelectual en trámite (k37x79)

ISBN 978-956-227-469-2 (versión papel)  
ISBN 978-956-227-470-8 (versión digital)  
Editorial Universidad de Concepción  
Primera edición, agosto 2020

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

#### **Equipo investigador**

Ximena Gauché Marchetti (Directora)  
Manuel Barria Paredes  
Rodrigo González-Fuente Rubilar  
Cecilia Bustos Ibarra  
Norma Cecilia Pérez Díaz  
Pablo Fuentealba Carrasco

#### **Asistentes de investigación**

Cynthia Sanhueza Riffo  
Daniela Santana Silva  
Gabriela Sánchez Pezo  
Valentina Rioseco Vallejos

#### **Apoyo de investigación**

María Ester Espinoza Troncoso  
Cristian Jullian Salgado  
Esaú Figueroa Silva

#### **Profesional administrativo**

Cynthia Sanhueza Riffo  
Javier Henríquez Durán

#### **Tesisistas**

Valentina Parodi Soto  
Gabriela Sánchez Pezo  
Álvaro Domínguez Montoya

#### **Asesoría experta externa**

Leticia Bonifaz Alfonzo  
Clara Linde Hernández  
Teresa Valdés Echenique  
Verónica Undurraga Valdés

#### **Patrocinante**

Excelentísima Corte Suprema de Justicia

#### **Diagramación**

Agencia Vuela Estudio

#### **Impresión**

Trama Impresores S.A.

# CONTENIDOS

SALUDOS INSTITUCIONALES.....	09
------------------------------	----

## PRIMERA PARTE.

### Introducción.

I. PRESENTACIÓN .....	12
¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DEL PROTOCOLO? Objetivo y fin.....	12
¿CÓMO SURGE EL PROTOCOLO? Contexto de su elaboración.....	12
¿CÓMO HA SIDO ELABORADO EL PROTOCOLO? Descripción de la Metodología.....	13
¿POR QUÉ USAR EL PROTOCOLO? Justificación.....	16
II. ANTECEDENTES .....	17
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL .....	17
MARCO NORMATIVO .....	23
DIAGNÓSTICO INTEGRADO SOBRE GÉNERO, DIVERSIDADES SEXUALES Y EL PODER JUDICIAL DE CHILE .....	29
1) CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PODER JUDICIAL DE CHILE QUE INCIDEN EN LA ATENCIÓN A PERSONAS USUARIAS Y EN LAS RELACIONES AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN .....	30
2) ESTEREOTIPOS, ROLES Y REPRESENTACIONES DE GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXUALES EN EL PODER JUDICIAL Y SUS CONSECUENCIAS PRÁCTICAS .....	33
3) FORMACIÓN, ESPECIALIZACIÓN Y DIFUSIÓN .....	41
4) PODER JUDICIAL, SOCIEDAD Y CAMBIO INSTITUCIONAL.....	42

## SEGUNDA PARTE.

## Recomendaciones.

RECOMENDACIONES PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL .....	46
I. RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN PARA TRIBUNALES QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL DE CHILE. ....	50
¿QUÉ SON Y CÓMO SE ESTRUCTURAN ESTAS RECOMENDACIONES? .....	50
ESTRUCTURA DE CADA RECOMENDACIÓN .....	51
ESQUEMA DE RECOMENDACIONES.....	51
<b>1. RECOMENDACIONES PARA UNA MEJOR ATENCIÓN DE JUSTICIA A PERSONAS USUARIAS DEL TRIBUNAL. ....</b>	<b>52</b>
RECOMENDACIONES SOBRE ATENCIÓN, TRATO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN A PERSONAS USUARIAS .....	52
RECOMENDACIONES SOBRE TRAMITACIÓN DE CAUSAS CON COMPONENTE DE GÉNERO O DIVERSIDAD SEXUAL. ....	61
<b>2. RECOMENDACIONES PARA EL MEJOR TRATO ENTRE INTEGRANTES DEL TRIBUNAL .....</b>	<b>72</b>
RECOMENDACIONES SOBRE LAS RELACIONES DE GÉNERO AL INTERIOR DEL TRIBUNAL .....	72
RECOMENDACIONES SOBRE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN AL INTERIOR DEL TRIBUNAL .....	81
II. RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN PARA ORGANISMOS CON ATRIBUCIONES DE GESTIÓN A NIVEL NACIONAL. ....	84
RECOMENDACIONES NECESARIAS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN EN JUSTICIA .....	84
¿QUÉ SON Y CÓMO SE ESTRUCTURAN ESTAS RECOMENDACIONES? .....	84
ESTRUCTURA DE CADA RECOMENDACIÓN .....	85
ESQUEMA DE RECOMENDACIONES.....	85

1. RECOMENDACIONES SOBRE ATENCIÓN, TRATO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN A PERSONAS USUARIAS DEL PJUD.....	86
2. RECOMENDACIÓN SOBRE TRAMITACIÓN DE CAUSAS CON COMPONENTE DE GÉNERO O DIVERSIDAD SEXUAL.....	89
3. RECOMENDACIONES SOBRE LAS RELACIONES DE GÉNERO AL INTERIOR DEL PJUD.....	90
4. RECOMENDACIONES SOBRE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN EN EL PJUD.....	99
5. RECOMENDACIONES SOBRE INFRAESTRUCTURA Y HABITABILIDAD EN EL PJUD.....	103

## TERCERA PARTE.

# Anexos.

PALABRAS O EXPRESIONES DE USO FRECUENTE EN EL PROTOCOLO.....	110
ABREVIATURAS USADAS EN EL PROTOCOLO.....	111
METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO.....	112
GLOSARIO.....	118
ENUNCIADOS FRECUENTES SOBRE GÉNERO Y JUSTICIA.....	138
BIBLIOGRAFÍA.....	141
AGRADECIMIENTOS.....	146
NOTA DE CIERRE.....	147



# SALUDOS INSTITUCIONALES

En el marco de los cambios que han experimentado las relaciones de género en los últimos años en el mundo y en Chile, las universidades han debido asumir un rol fundamental y estratégico en la promoción de los cambios que la sociedad demanda para avanzar hacia la igualdad entre todas las personas, el reconocimiento de las diferentes identidades, y la prevención, eliminación y sanción de cualquier forma de violencia y prácticas de discriminación basadas en estereotipos sexuales o de género.

La Universidad de Concepción es una institución de educación superior comprometida con ese rol, a través de la entrega de educación y formación de profesionales que puedan contribuir al desarrollo de relaciones de género respetuosas entre todas las personas. También, la Universidad expresa este compromiso mediante la investigación de excelencia y la vinculación con el medio en temas de género que se encuentran en la agenda pública nacional, como por ejemplo, el acceso a la justicia desde una perspectiva de género.

De acuerdo con lo anterior, ponemos a disposición de la comunidad nacional y, especialmente, del Poder Judicial de Chile el “Protocolo de Actuación para la atención en Justicia con enfoque de género y diversidad sexual”, iniciativa desarrollada como resultado de producción científica del Proyecto FONDEF ID1710111, adjudicado para el período 2018-2020, y que ha sido patrocinado por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia.

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

**Dr. Carlos Saavedra Rubilar**  
Rector  
Universidad de Concepción

# SALUDOS INSTITUCIONALES

La Corte Suprema de Justicia aprobó, en el mes de febrero del año 2018, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial de Chile, marco que define los lineamientos que el Poder Judicial se ha comprometido a incorporar en su quehacer para garantizar el respeto a la Igualdad de Género y No Discriminación. Para lograr dicho objetivo, considera dos grandes ámbitos de acción, uno interno, con el objeto de propiciar espacios de trabajo libres de violencia y discriminación; y otro externo, con el objeto de garantizar un efectivo acceso a la justicia de la población, generando las condiciones para que ese acceso sea posible y efectivo. La Política se organiza en torno a ejes estratégicos a través de los cuáles se pretende hacer operativa su implementación: uno, relativo a la No Discriminación de Género, otro, al Enfoque de Género en el Acceso a la Justicia, el tercero, vinculado a la No Violencia de Género y el último, funcional a los anteriores, porque los nutre, el de Capacitación.

La aprobación de la Política constituye un hito que destaca el compromiso institucional en la materia y, asimismo, es el corolario de un proceso iniciado ya el año 2014, a través de un plan de trabajo que contempló la elaboración de un estudio de diagnóstico interno, para conocer las desigualdades, discriminaciones y estereotipos persistentes en el Poder Judicial, que impactan en la administración de justicia y que sirvió de punto de partida al trabajo que hoy presentamos.

En este contexto institucional y en mi calidad de ministra encargada de los asuntos de género de la Corte Suprema, entidad que brindó patrocinio a

la Universidad de Concepción para realizar el proyecto que da origen a este documento, por resolución de 28 de abril de 2017 en AD 676-2017, me es muy grato presentar el "Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual", el cual se inscribe en el marco de los lineamientos establecidos en la Política antes mencionada y en tal sentido, viene a complementar los avances desarrollados por nuestra institución para incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia, aportando con recomendaciones concretas en orden a promover el cambio cultural tan necesario para avanzar en nuestro cometido.

Interesa destacar que durante la elaboración de este instrumento, que se extendió por el lapso de dos años, el Poder Judicial contribuyó abriendo sus puertas al equipo investigador y apoyando, por intermedio de profesionales de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, el proceso de contraparte del proyecto; agradezco especialmente a las dos magistradas que con su experiencia y consejos nos acompañaron en todo el proceso. En fin, creo que el aprendizaje entre ambos equipos es un activo del proyecto, que permitió una mejor comprensión de la cultura institucional, al tiempo que a apreciar sus particularidades con los ojos de quienes deben hacer escrutinio del ejercicio de la función judicial.

**Andrea Muñoz Sánchez**

ministra encargada de los asuntos de género  
Corte Suprema de Justicia

PRIMERA PARTE

# Introducción.

---



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

# I. PRESENTACIÓN.

## ¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DEL PROTOCOLO?

### Objetivo y fin.

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

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

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

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

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

## ¿CÓMO SURGE EL PROTOCOLO?

### Contexto de su elaboración.

Este Protocolo es el resultado de producción científica del Proyecto de Investigación FONDEF (Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico) ID1710111, financiado por la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT), actual Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), y adjudicado a la Universidad de Concepción para el período 2018-2020, teniendo como entidad interesada y patrocinadora a la Excelentísima Corte Suprema de Justicia de Chile.

El Proyecto de investigación nace como una ini-

ciativa académica, a partir de la identificación del problema de la inequidad en el **acceso a la justicia** de grupos históricamente excluidos en el ejercicio de sus **derechos fundamentales**. Además, considera la oportunidad que brinda el compromiso formal del Poder Judicial con la incorporación de la **perspectiva de género** a través de la realización de un estudio diagnóstico interno, la creación de una Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (STCS) y la adopción de una política institucional en la materia, entre otras iniciativas.

A partir de ello, el proyecto de investigación se desarrolló en dos fases. En la primera se generó un diagnóstico integrado que identifica y visibiliza **estereotipos, representaciones de género** y prácticas de **discriminación** en el Poder Judicial chileno, tanto en lo referido al **acceso a la justicia** de las personas usuarias como en las relaciones entre integrantes de dicho poder. En la segunda fase,

se elaboró este Protocolo de forma participativa, incorporando de diferentes maneras a quienes intervienen en el **sistema de justicia**. Además, el Protocolo se contextualizó a la realidad nacional, a las necesidades institucionales, a la percepción de personas integrantes de este poder y de personas usuarias, y se sustentó en conocimiento científico, nacional e internacional.

## ¿CÓMO HA SIDO ELABORADO EL PROTOCOLO? Descripción de la Metodología.

En la primera etapa del Proyecto (primer año) se desarrolló un diagnóstico integrado. Éste fue el resultado de una metodología de investigación mixta, que contempló técnicas cuantitativas y cualitativas. Esto permitió contar con un diagnóstico sobre el **acceso a la justicia** en Chile en relación con el género y las **diversidades sexuales**, con énfasis en la atención a personas usuarias y el trato entre personas integrantes del PJUD. Como técnicas de levantamiento de información se realizó un reanálisis de la Base de datos con que fue elaborado el Estudio Diagnóstico del Poder Judicial en el año 2016 (con 3902 encuestas válidas), se desarrollaron 27 entrevistas a informantes clave y 10 grupos focales con un total de 55 participantes de diversas zonas geográficas del país (norte, centro y sur), pertenecientes a diversos perfiles considerando tanto a personas integrantes del PJUD como a personas usuarias externas. Además, se realizó el análisis de 74 sentencias judiciales, a partir de una muestra intencionada de forma estratégica hacia los objetivos del Proyecto, considerándose sentencias del ámbito del derecho civil, penal, laboral y familia.

En esta etapa, se consideraron otros antecedentes adicionales. Se desarrolló un marco teórico y

conceptual y un marco normativo sobre elementos de género, **acceso a la justicia e igualdad** y no **discriminación**. Además, se revisaron **estándares internacionales de derechos humanos** y género que Chile se ha comprometido a respetar y promover, y que están alineados con el marco normativo en que se inserta la Política de Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial. Finalmente, en el contexto iberoamericano, se realizó un análisis comparado de protocolos o instrumentos de similar naturaleza y propósitos (en total 66 documentos fueron consultados) y, además, se entrevistó a personas expertas de diferentes nacionalidades para conocer así la experiencia internacional. Todas estas fuentes constituyeron también un insumo para la elaboración del Protocolo.

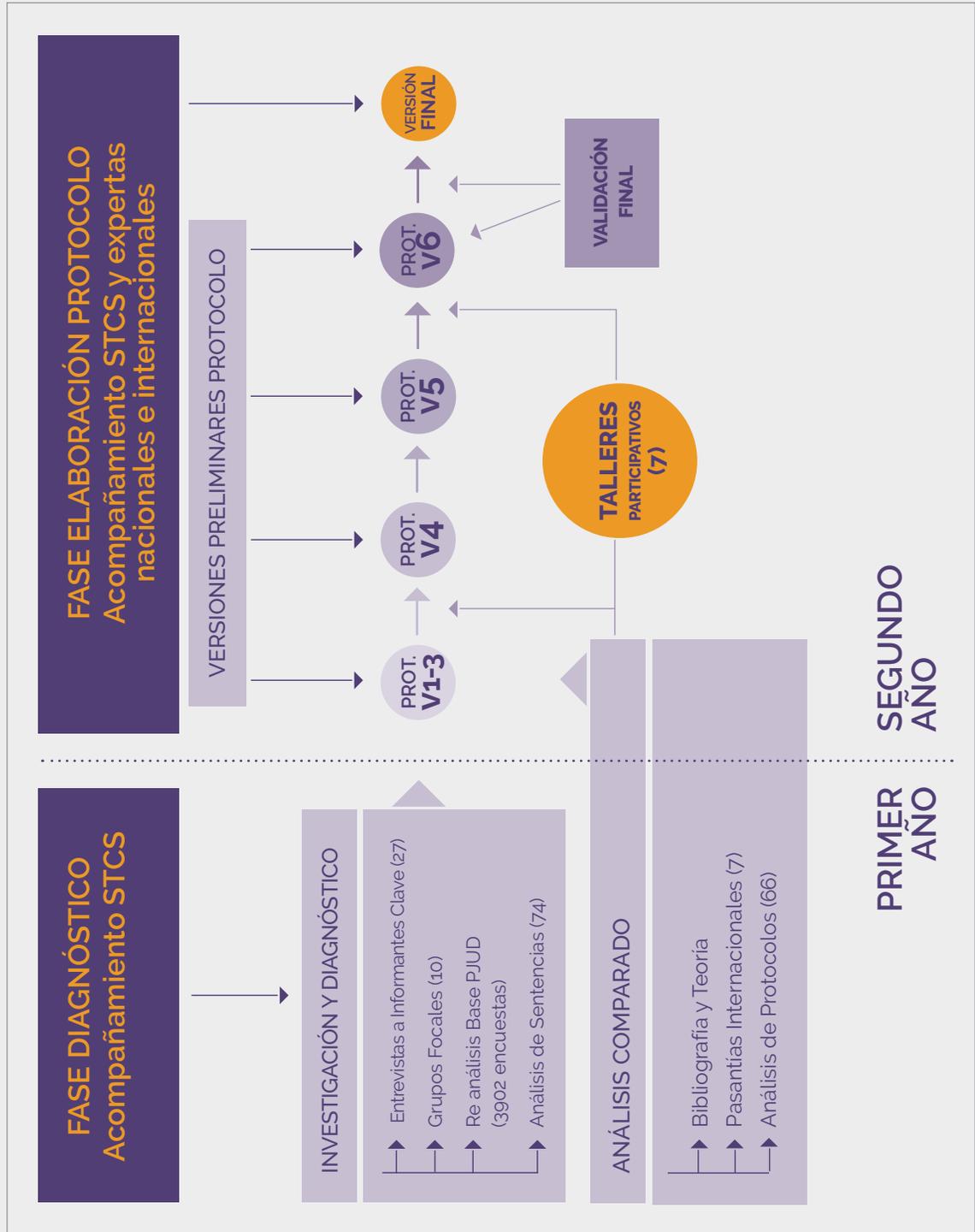
La segunda etapa del Proyecto (segundo año) se orientó a la construcción del Protocolo, para lo cual se implementó una metodología participativa, contextualizada y validada. Este proceso fue dirigido por el equipo académico investigador de la Universidad de Concepción y contó con la colaboración de la STCS y de expertas nacionales e internacionales. De esta forma se fueron creando diversas versiones del Protocolo.

Las tres primeras versiones de Protocolo se trabajaron internamente y fueron revisadas por la STCS y expertas nacionales e internacionales en construcción de protocolos y/o temáticas de género. Las siguientes tres versiones también contaron con el acompañamiento de la STCS, pero principalmente fueron validadas mediante "Talleres Participativos" con personas integrantes del Poder Judicial de diferentes perfiles y materias (civil, penal, laboral, familia), como también por personas usuarias externas (abogados y abogadas de instituciones públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales de nivel nacional o regional, que prestan servicios de asesoría jurídica, profesionales de clínicas jurídicas universitarias, representantes de organizaciones de la sociedad civil, Defensoría Penal Pública, Ministerio Público). En total, se realizaron 7 talleres participativos, divididos en dos momentos, en los cuales las personas participantes proporcionaron retroalimentación que permitió ir mejorando las nuevas versiones del Protocolo tanto en aspectos de forma como de contenido.

Así, la sexta versión fue sometida a un proceso de validación para determinar si contaba con los atributos de comunicabilidad, adhesión, aplicabilidad y contextualización propuestos en la investigación. Para lograr esto, los diversos formatos de presentación del Protocolo (versión impresa, plataforma digital y documento versión PDF) se pusieron a disposición de personas integrantes del PJUD y personas usuarias externas, solicitándose que luego de revisar el Protocolo y usar la plataforma, completaran una encuesta online con preguntas cerradas en la que debían reconocer el grado de presencia de los atributos antes mencionados. Además, la encuesta contó con preguntas abiertas para que pudiesen realizar observaciones cualitativas al documento. Estadísticamente, los atributos del Protocolo fueron ampliamente validados y la información cualitativa obtenida de las preguntas abiertas se constituyó en un nuevo insumo para retroalimentar la versión séptima y final del Protocolo.

Una versión más detallada del proceso metodológico de elaboración del Protocolo se encuentra disponible en la sección de Anexos.

## Metodología de elaboración del Protocolo.



## ¿POR QUÉ USAR EL PROTOCOLO? Justificación.

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

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

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

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

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

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

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

También, se incorporan otras recomendaciones, orientadas a la gestión de organismos e instancias dotadas de responsabilidades y atribuciones genéricas, transversales y de alcance nacional en materia judicial. Es el caso de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ), la Academia Judicial y la propia Corte Suprema de Justicia.

## II. ANTECEDENTES.

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

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

### MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.

---

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

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

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

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

► **Dimensiones de proceso del acceso a la justicia.**

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

► **Dimensiones de resultados del acceso a la justicia.**

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

La existencia de contextos de **desigualdad** y **discriminación estructural** impiden a muchas personas ejercer su derecho de **acceso a la justicia** en condiciones de **igualdad** en las distintas dimensiones de este derecho, por ejemplo, en lo que se refiere a la atención como usuarias del **sistema de justicia** chileno.

De esta forma, no puede pensarse en el **acceso a la justicia** sin considerar los factores que se levantan como obstáculos para la **igualdad** en este derecho.

► **Tales obstáculos son de diverso orden:**

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

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

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

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

El cruce de las particulares circunstancias de identidad y autopercepción de las personas con otros factores de categorización social, como la

vulnerabilidad social o pobreza, la pertenencia a algún pueblo originario o la discapacidad, agravan la situación y obligan a mirar de forma diferenciada cada situación o caso. Por ello es que se torna relevante el enfoque de la **interseccionalidad** aplicado a la justicia.

Las formas **interseccionales** de **discriminación** tienen efectos especialmente negativos en la atención a personas usuarias y en las dinámicas internas de funcionamiento de la institución. Así, para grupos específicos de mujeres la sola denuncia de una vulneración puede producir **revictimización** o **victimización secundaria**, por la exposición a ser cuestionada, estigmatizada o, incluso, ser expuesta como la responsable por pertenecer a determinados grupos, pudiendo incluso derivar en una falta de celeridad en la investigación o en el juzgamiento. Del mismo modo, para las mujeres funcionarias puede ser más difícil la promoción en su carrera profesional.

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

## PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SISTEMA DE JUSTICIA.

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

públicos y privados, incluyendo a quienes legislan y tribunales de justicia, por ejemplo.

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

»» En el caso de las mujeres, la perspectiva o enfoque de género permite ver y entender la situación de desventaja en que han vivido y continúan viviendo, y que es aceptada como natural. Utilizada como unos lentes de aumento, permite poner el foco en las situaciones de **discriminación, desigualdad y violencia** que viven principalmente las mujeres. Ayuda a interrogar y a analizar la realidad y, sobre todo, a impulsar transformaciones sociales, pues entender la **perspectiva de género**, reta y obliga a tomar posturas reflexivas frente a esas realidades que colocan en desventaja a las mujeres<sup>1</sup>.

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

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

## ESTEREOTIPOS, ROLES, REPRESENTACIONES DE GÉNERO Y DESIGUALDADES.

En Chile, la **desigualdad** se expresa de diversas maneras. Así fue puesto en evidencia por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el Informe "Desiguales" de 2017 y que da cuenta que la **desigualdad** es parte de la fisonomía histórica del país y un rasgo estructural del orden social, desde los inicios del país hasta estos días <sup>2</sup>.

Los buenos indicadores socioeconómicos del país esconderían una realidad menos auspiciosa: en Chile los frutos y las oportunidades del progreso no alcanzan a todas las personas por igual. La **desigualdad** socioeconómica en el país no se limita a aspectos como el ingreso, el acceso al capital o el empleo, sino que abarca además los campos de la educación, el poder político y el respeto y dignidad con que son tratadas las personas. Esto afecta en mayor grado a las mujeres, la población rural y de las regiones retrasadas, los pueblos originarios, y a personas de diversas minorías <sup>3</sup>.

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

2 PNUD (2017:17).

3 PNUD (2017).

Específicamente en temas de género, si bien han cambiado las percepciones y representaciones de manera favorable durante la década pasada <sup>4</sup>, ello no impidió que el país ocupara, en el año 2018, el lugar 72 a nivel mundial en el índice que mide la desigualdad de género <sup>5</sup>. Este índice se estructura a través de tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y actividad económica. Así medido, este índice afecta el buen lugar número 44 que Chile exhibe a nivel mundial en el desarrollo humano que se establece a partir de un conjunto de indicadores, como la tasa de alfabetización, años de escolaridad, esperanza de vida al nacer e ingreso per cápita. A su vez, tales datos evidencian que la brecha de género en Chile es 2,3 veces la observada en el promedio de los países con alto desarrollo humano <sup>6</sup>, lo que tiene directa relación con las diferencias históricas entre hombres y mujeres por la construcción de las instituciones desde el **binario sexual**.



En relación al **sistema de justicia** chileno, el Estudio Diagnóstico efectuado por el Poder Judicial dejó establecido que, si bien en la institución se reconoce la **igualdad formal** y por ende no existen **discriminaciones** o exclusiones explícitas de hombres ni de mujeres por alguna condición vinculada a su género, algunos aspectos podrían incidir en **discriminaciones materiales**. Por ejemplo, la **masculinización o feminización** de la descripción de ciertos cargos al interior de la institución, o la ausencia de mención o reconocimiento como sujetos de protección a personas de **diversidades sexuales**, como sí se hace con las mujeres y otros grupos sometidos a condiciones de vulnerabilidad <sup>7</sup>.

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

Los **estereotipos** son atributos que indiscriminadamente se asocian a un grupo de forma generalizada, a veces con carácter neutro y, otras, con una valoración negativa de forma expresa o encubierta.

En materia de género y **diversidades sexuales** estos atributos asumidos moldean la forma de ver la

<sup>4</sup> PNUD (2019).

<sup>5</sup> <https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/presscenter/pressreleases/2018/chile-mantiene-primer-lugar-en-desarrollo-humano-entre-paises-de.html> (acceso: 5 de diciembre de 2019)

<sup>6</sup> <http://www.onu.cl/es/chile-mantiene-primer-lugar-en-desarrollo-humano-en-america-latina-y-el-caribe-e-igualdad-de-genero-es-su-mayor-desafio/> (acceso: 5 de diciembre de 2019)

<sup>7</sup> Poder Judicial de la República de Chile (2018:25).

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

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

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

## MARCO NORMATIVO.

### ACCESO A LA JUSTICIA Y GARANTÍAS JUDICIALES.

➤ Durante las últimas dos décadas Chile ha venido desarrollando una modernización de carácter global respecto del **sistema de justicia**. Esto parte el año 2000 con la reforma procesal penal<sup>8</sup> tendiente a mejorar las garantías del **debido proceso**, en conformidad a la Constitución Política y los **tratados internacionales**. A esa gran reforma le han seguido otras igualmente importantes en los ámbitos de familia<sup>9</sup> y laboral<sup>10</sup>, las cuales tuvieron como eje, al igual que en materia penal, la idea de favorecer el **acceso a la justicia** para sectores tradicionalmente excluidos<sup>11</sup>. Hoy, la modernización de la justicia abarca áreas tan específicas como la ambiental, de libre competencia, tributaria, aduanera, de justicia militar y civil, aunque ésta última ha sido más lenta y está aún en proceso de desarrollo. Lo anterior da cuenta de un compromiso general con las personas usuarias y sus derechos.

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

Además, Chile manifiesta de esta manera el compromiso con los artículos 8° y 25° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH o Pacto de San José de Costa Rica) y 14° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). La normativa internacional de **derechos humanos** que obliga a Chile contempla como un estándar el mandato para los Estados de crear y mantener una institucionalidad para desarrollar mecanismos de protección de los derechos en el nivel interno. Tales mecanismos, sean judiciales o administrativos, son especialmente relevantes respecto de grupos en condición de especial vulnerabilidad. Sobre ello, el Comité de Derechos Humanos ha señalado que el acceso a la administración de justicia debe garantizarse en todos esos casos para asegurar que ninguna persona se vea privada, por lo que toca al procedimiento, de su derecho a exigir justicia<sup>12</sup>.

8 Ley N° 19.696

9 Ley N° 19.968

10 Ley N° 20.087

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

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

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

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

vestigaciones y la falta de entrenamiento de la policía, especialistas forenses, fiscales y jueces<sup>14</sup>.

También, en el informe referido se levanta la importancia que jueces y juezas pueden tener en torno a garantizar el **acceso a la justicia** de grupos en condición de vulnerabilidad a través de sus decisiones. En efecto, la CIDH ha reconocido que las juezas y los jueces son los principales actores para lograr la protección judicial de los **derechos humanos** en un Estado democrático, así como del **debido proceso** que debe observarse cuando el Estado puede establecer una sanción<sup>15</sup>.

En la misma línea se encuentran instrumentos normativos reconocidos por Chile, como las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad, adoptadas en la IV Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en Brasil en marzo de 2008, o el Protocolo Iberoamericano de Actuación judicial para mejorar el acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia de género, adoptado en la XVII Cumbre Judicial Iberoamericana en Chile en abril de 2014.

## IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

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

Entre las bases de la institucionalidad, la Constitución Política de 1980 indica en su artículo 1° que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que el Estado está al servicio de la persona humana, siendo su finalidad promover el

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

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

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

bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a cada persona su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a sus derechos.

Diversas leyes, en tanto, han recogido el reconocimiento de determinados derechos a fin de favorecer la **igualdad** debida entre todos los seres humanos, o han regulado situaciones en que se evidencia la especial vulnerabilidad por género y **diversidad sexual** a que están expuestas muchas personas. En este sentido, constituyen avances relevantes la ley N° 19.284 sobre plena integración social de personas con discapacidad; la ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la **igualdad** en las remuneraciones; la ley N° 20.422, que establece normas sobre **igualdad** de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; la ley N° 20.609, que establece medidas contra la **discriminación**; la ley N° 20.830, que crea el acuerdo de unión civil; la ley N° 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la **identidad de género**; la ley N° 20.750, que establece el respeto al género, la **orientación sexual** y a la **identidad de género** en la televisión abierta; la ley N° 20.968, que tipifica los delitos de tortura y de tratos crueles, inhumanos y degradantes y protege a esas mismas categorías; y la ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, indicando que configuran actos de discriminación, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas, entre otros motivos, en la **orientación sexual** e **identidad de género**. Asimismo, otras leyes han ido recogiendo figuras o regulando situaciones que afectan de manera diferenciada a mujeres. Tal es el caso de la ley N° 20.005, que sanciona y tipifica el **acoso sexual**, las leyes N° 20.066 y 20.480, regulatorias de la **violencia intrafamiliar**, la ley N° 21.153, que tipifica el delito de acoso sexual en espacios públicos, o la ley N° 21.212, que modificó la normativa nacional ampliando el marco legal del femicidio.



La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), como órgano jurisdiccional que por mandato de autoridad entregado por los Estados parte interpreta las disposiciones de la Convención Americana de Derechos Humanos, ha relevado la importancia de la **igualdad** y la no **discriminación** en su jurisprudencia contenciosa y consultiva. En la sentencia dictada en el Caso Atala Riffo y niñas contra Chile, recordó sus Opiniones Consultivas 4/84 y 18/03 en las cuales señala que la noción de **igualdad** se desprende de la unidad de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad, y que el principio de **igualdad** y no **discriminación** ha entrado al dominio del *ius cogens*. En la misma sentencia contra Chile dejó establecido que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de **discriminación** de jure o de facto y que están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias <sup>16</sup>. En 2017, en la Opinión Consultiva 24/17, sobre **identidad de género**, e **igualdad** y no **discriminación** a parejas del mismo sexo ha reiterado tales **estándares internacionales de derechos humanos**, dejando establecido que ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su **orientación sexual**, su **identidad de género** y/o su expresión de género <sup>17</sup>.

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

<sup>17</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 78).

La Corte IDH ha puesto de relieve la relación que existe entre el **acceso a la justicia** y la **igualdad** y no **discriminación**, afirmando que ambos son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los **derechos humanos**<sup>18</sup>. Por su parte, el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer ha indicado que hay seis componentes esenciales y relacionados entre sí -justiciabilidad (esto es, poder hacer efectivo un derecho por medio de un re-

curso judicial), disponibilidad, accesibilidad, buena calidad, rendición de cuenta de los **sistemas de justicia** y suministro de recursos a las víctimas- que son necesarios para asegurar el **acceso a la justicia**. Si bien es cierto que las diferencias en las condiciones jurídicas, sociales, culturales, políticas y económicas prevalecientes exigirán una aplicación diferenciada de estas características en cada Estado parte, los elementos básicos del criterio son su aplicación universal e inmediata<sup>19</sup>.

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



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

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

Con esta norma, se reconoce la retroalimentación recíproca que corresponde entre el derecho nacional y el **derecho internacional de los**

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

Consecuente con lo anterior, debe tenerse presente la variedad de expresiones normativas del **derecho internacional de los derechos humanos**,

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

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

la relevancia de las normas de *ius cogens* como orden público internacional y la existencia de instrumentos de diversa naturaleza que contribuyen a la formación de **estándares internacionales de derechos humanos** de aplicabilidad en materias específicas y que ayudan a concretar el principio de interpretación evolutiva de las normas de **derechos humanos**. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha definido como tales estándares jurídicos "al conjunto de decisiones judiciales, informes temáticos y de país, y otras recomendaciones adoptadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El término "estándares jurídicos", asimismo, se refiere a los tratados regionales de **derechos humanos** que gobiernan el sistema interamericano, como la Convención Americana y la Convención de Belém do Pará. El concepto, de igual forma, se refiere a las sentencias y opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos"<sup>20</sup>.

El principio de retroalimentación entre el orden normativo internacional y el nacional, aceptado ampliamente por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, deriva de la consideración de que las obligaciones que surgen de los **tratados internacionales de derechos humanos** para los Estados no van sólo en beneficio de tales Estados, sino que tienen por fin salvaguardar la dignidad humana, por lo cual se miran como instrumentos vivos, es decir, su interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales<sup>21</sup>.

Los órganos del Estado, incluidos sus jueces y juezas, están sometidos a los tratados de que es parte el Estado al que pertenecen, lo cual les obliga a

velar por el respeto de los efectos de las disposiciones de tales acuerdos, en cumplimiento del principio de que lo pactado obliga al Estado.

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

Por su parte, la Corte IDH, cumpliendo su cometido, en su primera sentencia, estableció que "El ejercicio de la función pública tiene unos límites que derivan de que los derechos humanos son atributos inherentes a la dignidad humana y, en consecuencia, superiores al poder del Estado"<sup>22</sup>. Estableció así que el deber estatal de actuar con la debida diligencia frente a las violaciones de los **derechos humanos** abarca cuatro obligaciones: la prevención, la investigación, la sanción y la reparación de las violaciones para evitar la impunidad.

Años después, al resolver un caso promovido contra Chile, estableció el llamado **control de convencionalidad**, indicando que el Poder Judicial debe ejercer una especie de 'control de convencionalidad' entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana<sup>23</sup>.

20 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015).

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

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

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

Desde allí en adelante, el **control de convencionalidad**, en cuanto doctrina dirigida hacia los Estados, ha tenido un importante desarrollo jurisprudencial.

Sus lineamientos se han ido expresando así en la resolución de diversos casos referidos a la responsabilidad de diversos Estados y sus agentes.



Uno de los casos más relevantes del sistema interamericano es el Caso Atala Riffo y niñas contra Chile. En efecto, en su sentencia del año 2012 señaló al Estado chileno que, conforme lo ha establecido en su jurisprudencia previa, la Corte Interamericana de Derechos humanos es consciente que las autoridades internas están sujetas al imperio de la ley y, por ello, están obligadas a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces y demás órganos vinculados a la administración de justicia, también están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar para que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin. Así los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer *ex officio* un **control de convencionalidad** entre las normas internas y la Convención Americana, en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes, reiterando que en esta tarea, los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana<sup>24</sup>.

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

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

En este apartado se presentan en forma integrada los principales hallazgos de la investigación y diagnóstico, desarrollada en la primera etapa de investigación y en forma previa a la elaboración del Protocolo.

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

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

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

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

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

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

1 }

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

### 1.1. El Poder Judicial de Chile es altamente jerarquizado.

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

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

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

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

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

institución, hay más mujeres que hombres trabajando, o que hay casos de personal con **orientación sexual** homosexual sin que haya evidencia de discriminaciones. Asimismo, no se reconoce la existencia de prácticas discriminatorias en el ejercicio de fallar, ya que se sostiene que los jueces y juezas distinguirían claramente entre sus opiniones personales en torno a estos temas y su rol cuando deben aplicar la ley. También se constata que las personas usuarias son más críticas que las personas integrantes del PJUD. En lo que respecta a situaciones de **discriminación**, acoso, trato y/o representaciones **sexistas** y contrarias a las **diversidades sexuales**, las personas usuarias tienden a considerar que se está ante prácticas bastante frecuentes y generalizadas en la institución. En cambio, las personas integrantes de este poder del Estado tienden a mostrar una visión más matizada o moderada. Si bien reconocen la existencia de estos problemas y su gravedad, estiman que éstos serían más ocasionales que recurrentes. Asimismo, dentro de los perfiles de integrantes del PJUD las mujeres y las representantes de asociaciones gremiales tienen una postura más crítica que los hombres, ya que consideran que las situaciones discriminatorias son más frecuentes y graves de lo que se cree.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

#### 2.1. El testimonio de las mujeres es poco confiable.

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

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

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

#### 2.3. Las mujeres carecen de regulación emocional.

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

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

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

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

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

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

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

### **2.7. Las mujeres se ausentarían más en el trabajo.**

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

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

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

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

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

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

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

## EXPECTATIVAS DE ROL EN GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXUALES.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CONSECUENCIAS PRÁCTICAS DE ESTAS REPRESENTACIONES TRADICIONALES DE GÉNERO Y ROL.

### En relación a las personas funcionarias.

#### 2.16. Existencia de expresiones verbales sexistas.

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

#### 2.17. Conductas de acoso sexual y hostigamiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **2.22. Mayor discriminación a mujeres en etapa reproductiva.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2.27. Existencia de un trato distinto a personas LGBTI.

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

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

### 2.28. Existen chistes y bromas sobre personas LGBTI.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3 } FORMACIÓN, ESPECIALIZACIÓN Y DIFUSIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4 }

## PODER JUDICIAL, SOCIEDAD Y CAMBIO INSTITUCIONAL.

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

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

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

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

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

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

Se tiene muy presente que existen muchos espacios de mejora en torno a temas de género y **diversidad sexual**, existiendo una amplia y buena valoración de los procesos de cambio

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

#### 4.4. Mayor nivel educacional reduciría las creencias sexistas.

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

#### 4.5. Cambios canalizados y potenciados por liderazgos individuales.

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



SEGUNDA PARTE

# Recomendaciones.

---



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

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

---

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

En este marco, las recomendaciones que se sugieren a continuación como parte central de este Protocolo, han sido diseñadas y propuestas a partir de los antecedentes expuestos en la primera parte, esto es, el marco teórico y conceptual sobre acceso a la justicia como derecho humano, perspectiva de género y estereotipos, y el marco normativo sobre acceso a la justicia, igualdad, no discriminación y la importancia de la relación entre el derecho nacional y el derecho internacional de los derechos humanos para la responsabilidad internacional del Estado. De forma especial, se ha tenido en vista el Diagnóstico integrado sobre género, diversidades sexuales y el Poder Judicial de Chile surgido de la investigación desarrollada por el equipo de la Universidad de Concepción. También, se ha procurado que las recomendaciones dialoguen con la Política de Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial.

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

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

## 1) Ecosistema de Gestión de Derechos.

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

### a) Los Contenidos.

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

### b) Los Continentes.

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

### c) Las Prácticas.

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

## 2) Transversalización de la Perspectiva de Género.

Originalmente, y a partir de los debates sobre los derechos de la mujer en las Naciones Unidas (ONU), este concepto ha sido comprendido como el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros<sup>25</sup>.

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

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

<sup>25</sup> Consejo Económico y Social de la ONU, 1997.

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

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

Además, del mismo modo en que se proponen recomendaciones para los tribunales que integran el Poder Judicial de Chile, se propone otras orientaciones, derivadas de las etapas previas de diagnóstico y validación participativa que se desarrollaron en la investigación, que se orientan a la gestión de organismos e instancias dotadas de responsabilidades y atribuciones genéricas, transversales y de alcance nacional con relación al sistema de justicia. Es el caso de la CAPJ, la Academia Judicial y la propia Corte Suprema de Justicia. Se proponen como manifestación de la necesidad de adoptar una mirada sistémica al abordaje de la perspectiva de género y diversidad sexual para el ejercicio del derecho de acceso a la justicia y la equidad de género en todo el sistema chileno de justicia.

A su vez, esto permite constituir un paso hacia la consideración futura de un Sistema de Género Judicial, similar a los sistemas de género implemen-

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

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

De esta forma, las recomendaciones del Protocolo se presentan en dos apartados funcionalmente distintos.

En el apartado I están las Recomendaciones de Actuación para Tribunales que integran el PJUD, numeradas de la 1 a la 31 y diferenciadas por su color azulado.

En el apartado II se incluye una sección de Recomendaciones de Actuación para organismos con atribuciones de gestión a nivel nacional, de orientación general, numeradas de la 32 a la 53 y diferenciadas por su color amarillo.

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

### ¿QUÉ SON Y CÓMO SE ESTRUCTURAN ESTAS RECOMENDACIONES?

Las recomendaciones de este apartado son un conjunto de orientaciones sugeridas que favorecen un acceso a la justicia con enfoque de género y diversidad sexual, con énfasis en la atención a personas usuarias y el trato entre personas integrantes del Poder Judicial de Chile. Tales orientaciones consisten en buenas prácticas a fortalecer o implementar, constituidas por actuaciones, acciones e iniciativas. Para su elaboración se han tenido en vista los antecedentes señalados en la primera parte. Además, se han construido sobre la base de mecanismos de gestión de derechos y con un proceso de validación a través de talleres participativos, procurando que dialoguen con la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial.

Las recomendaciones de actuación para tribunales que integran el Poder Judicial de Chile están divididas en dos categorías, conforme el objetivo que se persigue con ellas, diferenciadas de acuerdos a los dos niveles de destinatarios de la Política de Igualdad de Género y no discriminación del Poder Judicial y en función de la aspiración a su implementación por cada persona integrante del Poder Judicial según la función que pueda desempeñar:

1

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

2

RECOMENDACIONES PARA EL MEJOR TRATO ENTRE INTEGRANTES DEL TRIBUNAL.

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

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

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

## ESTRUCTURA DE CADA RECOMENDACIÓN

- ✓ **Acción recomendada.** Es la conducta rectora de la recomendación que se ofrece como una orientación de actuación sugerida.
- ✓ **Breve explicación de contenido, justificación y vinculación.** Contextualizada al resto del Protocolo y con la Política de Igualdad de Género y No discriminación del PJUD y los instrumentos relacionados a ella.
- ✓ **Ejemplos.** Destinados a ilustrar algunas estrategias sobre cómo se puede implementar la acción recomendada.
- ✓ **Recursos disponibles para apoyar la implementación de la acción recomendada.** Se trata de recursos propios del Poder Judicial o de ciertas entidades asociadas a órganos superiores del Poder Judicial e instituciones relacionadas, a modo de que sean tenidos en vista y favorezcan así el cumplimiento de la recomendación, tales como, recursos de la Academia Judicial, CAPJ, ANCOT, ANEJUD, APRAJUD, Asociación Nacional de Magistrados y Magistradas, MA\_CHI. No incluye recursos de organizaciones internacionales (UNESCO u otras, por ejemplo) o de otros servicios nacionales (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SENAMA u otros, por ejemplo).

## ESQUEMA DE RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN PARA TRIBUNALES QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL DE CHILE	1	RECOMENDACIONES PARA UNA MEJOR ATENCIÓN DE JUSTICIA A PERSONAS USUARIAS DEL TRIBUNAL.	RECOMENDACIONES SOBRE ATENCIÓN, TRATO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN A PERSONAS USUARIAS.	Recomendaciones para personas que desarrollan funciones de atención directa de personas usuarias. <b>R1 a R7</b>
				Recomendaciones para personas que desarrollan funciones administrativas y de gestión de recursos (económicos, humanos) en el tribunal. <b>R8 a R9</b>
			RECOMENDACIONES SOBRE TRAMITACIÓN DE CAUSAS CON COMPONENTE DE GÉNERO O DIVERSIDAD SEXUAL.	Recomendaciones para quienes desarrollan funciones de atención directa de personas usuarias. <b>R10 a R12</b>
				Recomendaciones para personas que desarrollan funciones administrativas y de gestión de recursos (económicos, humanos) en el tribunal. <b>R13 a R14</b>
				Recomendaciones para personas que desarrollan funciones relacionadas con el juzgamiento. <b>R15 a R19</b>
	2	RECOMENDACIONES PARA EL MEJOR TRATO ENTRE INTEGRANTES DEL TRIBUNAL.	RECOMENDACIONES SOBRE LAS RELACIONES DE GÉNERO AL INTERIOR DEL TRIBUNAL.	Recomendaciones para personas que desarrollan funciones administrativas y de gestión de recursos (económicos, humanos) en el tribunal. <b>R20 a R28</b>
			RECOMENDACIONES SOBRE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN AL INTERIOR DEL TRIBUNAL	Recomendaciones para personas que desarrollan funciones administrativas y de gestión de recursos (económicos, humanos) en el tribunal. <b>R29 a R31</b>

## 1

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

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

## Recomendaciones para personas que desarrollan funciones de atención directa de personas usuarias.

## 1

Comunicar verbalmente de forma clara para que el lenguaje jurídico sea fácilmente comprendido por quienes acceden a la justicia y están en condiciones de vulnerabilidad por razón de género o **diversidad sexual**.

Esto es relevante si se considera que la mayoría de quienes están en condiciones de vulnerabilidad por género o sus identidades sexuales y recurren a tribunales por consultas generales, en busca de **tutela judicial efectiva** o en otra calidad, no cuentan con conocimientos jurídicos. El lenguaje en que comunica su información el Poder Judicial a toda persona, entonces, ser sencillo y llegar de manera simple en la comunicación verbal. Ello, además, puede favorecer evitar posibles procesos de **revictimización** en casos de **violencia** a mujeres o personas **LGBTI**.

## Ejemplos.

- Recurrir a palabras de uso cotidiano para explicar conceptos técnicos jurídicos. El uso de ejemplos o analogías puede ser una acción que favorezca una explicación clara. A modo de ejemplo, la expresión "auto" para referir a una "resolución" se puede explicar indicando que se trata de una decisión que toma quien juzga frente a una determinada cuestión solicitada en el proceso por una de las partes.
- Preguntar a la persona siempre si entendió su explicación, dándole un tiempo suficiente para responder sin expresiones o gestualidad que pueda evidenciar molestia en caso de demora en responder o consultar varias veces sobre lo mismo.

## Recursos disponibles.

- Glosario de Términos Jurídicos, elaborado por la Comisión de Lenguaje Claro.  
<https://bit.ly/2yQpmMi>
- Política de atención de usuarios, elaborada por el Subcomité de atención a usuarios.  
<https://bit.ly/3cwqOC4>
- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVrGiQ>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>
- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>

2

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

Las mujeres y personas **LGBTI** concurren a tribunales de justicia usualmente por casos de gran importancia personal, familiar, laboral o económica. Por ello, se debe procurar un tiempo adecuado, en el contexto del funcionamiento del tribunal, para que puedan exponer y formular las preguntas que tengan. Esto es especialmente relevante en casos de alta complejidad, como los de **violencia de género (sexual, doméstica u otra)** o **discriminación por orientación sexual o identidad de género** y cuando las personas tienen situaciones adicionales de vulnerabilidad, como la discapacidad o la condición de migrante, por ejemplo.

### Ejemplos.

- Considerar el tiempo que requiera la persona que recurrió para ser atendida, para que pueda exponer y formular consultas, poniendo énfasis en la persona y sus circunstancias, procurando no interrumpir su relato.
- Cuando concurren mujeres acompañadas de hombres, dirigirse a ellas si son quienes realizan la consulta.
- Cuando mujeres concurren a tribunales, solas o acompañadas, por causas de naturaleza penal, propias o que involucran a familiares o amistades, destinar el mismo tiempo para escucharles.

### Recursos disponibles.

- Política de atención de usuarios, elaborada por el Subcomité de atención a usuarios.  
<https://bit.ly/3cwqOC4>
- Protocolo de acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia.  
<https://bit.ly/33XZ2gn>

### 3 Reforzar una acogida adecuada en la atención al público en casos graves de violencia de género.

Cuando mujeres y personas **LGBTI** concurren a tribunales de justicia en casos de alta complejidad, tal como es la **violencia de género (violencia sexual, doméstica u otras materias)** quien escucha debe procurar garantizar hacerlo en condiciones de respeto y privacidad suficientes, mostrando en todo momento el interés real por ayudar a quien busca justicia, reconociendo que se trata de situaciones que afectan la dignidad de las personas y evitando la **revictimización**.

#### Ejemplos.

- Procurar que la persona víctima no tenga contacto con las personas imputadas como responsables, salvo cuando sea estrictamente necesario dada la tramitación de la causa. Para ello se pueden adoptar como medidas citarlos en horarios distintos, utilizar separadores de espacio, como un biombo, y velar porque no se produzca el contacto en el ingreso o salida del tribunal.
- Empatizar con la situación de personas víctimas de violencia, sus familiares y amistades, reconociendo que se trata de situaciones que afectan gravemente su dignidad.
- Intervenir si en una situación concreta se produce un encuentro no deseado entre personas, que derive en insultos o agresión física.
- La persona funcionaria que recibe una declaración de hechos en este tipo de causas debe contar con formación adecuada en la materia y no formular jamás una calificación de los hechos o circunstancias que escucha.

#### Recursos disponibles.

- Política de atención de usuarios, elaborada por el Subcomité de atención a usuarios.  
<https://bit.ly/3cwqOC4>
- Protocolo de acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia.  
<https://bit.ly/33XZ2gn>
- Acta 71-2016 de Ley de Tramitación Electrónica, capítulos VI, VII y VIII.  
<https://bit.ly/2Topdg1>
- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno, Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación de Magistrados y de la Asociación de Magistradas chilenas.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>
- Protocolo de acceso a la justicia de grupos vulnerables: niño, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, personas migrantes y mujeres víctimas de violencia de género.  
<https://bit.ly/33XZ2gn>
- Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género y requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de niños, niñas y adolescentes.  
<https://bit.ly/30WkKiV>

4

## Entregar información de otras entidades que también puedan orientar a mujeres y **personas LGBTI**.

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

### Ejemplos.

- Identificar las redes institucionales y/o comunitarias existentes en su contexto (nivel regional, comunal y local) que otorgan servicios y recursos de apoyo y las funciones que cada una desarrolla. Por ejemplo, ABOFEM, ACHNU, Acción Gay, Agrupaciónlésbica Rompiendo el silencio, Corporación Desarrollo Emprender con Alas, Corporación En Marcha, Corporación OPCIÓN, Fundación Todo Mejora, Fundación Iguales, Fundación Renaciendo, Corporación MILES, MOVILH, MUMS, OTD, Observatorio Contra el Acoso Callejero Chile (OCAC), Red Chilena contra la Violencia hacia las mujeres, Corporación Humanas, entidades municipales, clínicas jurídicas de universidades, otras.
- Conocer las redes institucionales en las que participa el PJUD o su propio tribunal, las funciones que cada una desarrolla, e identificar a la persona que cumple el rol de representante con el propósito de mantener información actualizada.
- Mantener actualizada la información respecto a los servicios públicos disponibles, datos de contacto, referentes institucionales y requisitos de acceso.
- Disponer de un repositorio de fácil acceso para las personas usuarias y para personas funcionarias, que contenga la información de redes antes descrita.
- Difundir la oferta de recursos y servicios mediante diversos medios posibles: cartillas, ficheros o diarios murales, etc.

### Recursos disponibles.

- Protocolo de acceso a justicia de mujeres víctimas de violencia.  
<https://bit.ly/33XZ2gn>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>
- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVvGiQ>

## 5 Respetar la **identidad y la expresión de género** de las personas usuarias y de quienes les acompañan a tribunales.

Se deben reconocer las diferencias y favorecer el respeto de toda manifestación externa de la **identidad de género** de una persona y cómo ella se autopercibe. Ello se logra respetando la expresión de género manifestada en los diversos modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos, sin emitir pronunciamientos o juicios de valor que indiquen, explícita o implícitamente, que una determinada expresión no es aceptada como correcta.

### Ejemplos.

- Consultar siempre a cada persona cómo desea ser identificada dirigiéndose a ella, con el fin de manifestar el reconocimiento de su identidad, a través de preguntas tales como, ¿cuál es su nombre?.
- Evitar cualquier comentario, gesto, broma o chiste, en público o en privado, relacionado con la expresión de género de las personas o que suponga categorizarlas o etiquetarlas por la forma en que se visten o hablan, o que pueda producir revictimización en causas de violencia.
- En una situación concreta en que otra persona insulta, agrede verbalmente o realiza algún comentario ofensivo sobre la expresión de género de otra persona en el tribunal, intervenir para resguardar los derechos de la persona insultada o agredida.
- En causas penales se debe procurar que si una persona trans es imputada, en las distintas actuaciones ante tribunales sea identificada de acuerdo a su identidad y expresión de género.

### Recursos disponibles.

- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVkiQ>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>

## 6 Respetar el nombre social de personas usuarias y de quienes les acompañan a tribunales.

Se debe reconocer el nombre con que las personas se autoidentifican en caso de existir disociación entre el sexo registrado en sus documentos de identidad y la vivencia interna y personal de género. Ante este tipo de situaciones, cada persona que atiende público debe estar atenta para consultar a cada persona usuaria cómo quiere ser identificada.

### Ejemplos.

- Consultar siempre de forma directa a cada persona cómo desea ser identificada.
- En el caso de personas trans, no se le debe llamar a viva voz con su nombre legal si la persona no lo ha consentido, ni indicar frente a otras personas el motivo por el cual consulta en el tribunal.
- En una situación concreta en que otra persona insulta, agrede verbalmente o realiza algún comentario ofensivo sobre el nombre social de otra persona en el tribunal, intervenir para resguardar los derechos de la persona insultada o agredida.
- Consignar en actas el nombre social en los casos de niños, niñas y adolescentes trans, para referirse a ellos de esa forma en todo momento.
- En causas penales se debe procurar que si una persona trans es imputada, en las distintas actuaciones ante tribunales sea identificada de acuerdo a su nombre social.

### Recursos disponibles.

- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVkiGQ>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>

## 7 Facilitar la atención del sistema de justicia para mujeres y personas LGBTI que están en situación de mayor vulnerabilidad por circunstancias adicionales, es decir, hacerse cargo de forma efectiva de la interseccionalidad.

Se deben implementar acciones que reduzcan los efectos diferenciados y no profundicen la potencial **discriminación** o trato inadecuado que reciben personas usuarias mujeres o **LGBTI** que están en situación de discapacidad, que se expresan en una lengua diferente, que son migrantes, asiladas o refugiadas, que pertenecen a una etnia o pueblo originario, son menores de 18 años o personas adultas mayores, que están en condiciones de pobreza, o tienen un bajo nivel educativo, por ejemplo. En estos casos se agravan todos los obstáculos que enfrentan las mujeres y personas **LGBTI** en el **sistema de justicia**.

### Ejemplos.

- Elaborar un listado de materiales e informaciones de uso frecuente para hacer un abordaje interseccional, considerando el tipo de tribunal, su ubicación geográfica y el perfil de personas usuarias.
- Preparar material accesible, pertinente culturalmente y con perspectiva de género y diversidad sexual. Por ejemplo, material escrito en lengua de los pueblos originarios existentes en el territorio, tales como aymara, rapanui, mapuche y otros, o material escrito en idioma del país de origen de la población migrante que no habla castellano, tal como, material escrito en creole para la población haitiana residente.
- Revisar que el listado de materiales e informaciones sea accesible para todas las personas (considerando personas en situación de discapacidad visual, auditiva, etc.) y pertinente culturalmente, considerando especialmente el perfil de personas usuarias de su Tribunal (por ejemplo, población mapuche urbana o rural, población migrante, etc.).
- En la comunicación directa no debe dirigirse o referirse a las personas mediante términos o expresiones estereotipadas sobre ciertas características, procurando consultar siempre a cada persona cómo desea ser identificada y tratada. Por ejemplo, no usar expresiones como "mija", "mijita", "mamita", "abuelo", "chinitos", "negrita", "menores".
- En el caso de personas en situación de discapacidad, dirigirse siempre a ella y no a quienes la acompañan, reconociéndola así como sujeto de derecho, a menos que solicite otra cosa.
- Intervenir si en una situación concreta otra persona insulta o realiza algún comentario sobre determinadas condiciones de la persona a quien se atiende.
- Planificar la atención en causas de género o diversidad sexual que tengan presente el elemento de interseccionalidad, a fin de acceder a intérpretes cuando sea necesario o a recursos físicos para facilitar la movilidad, por ejemplo.

### Recursos disponibles.

- Servicio de traducción en línea disponible a través de plataforma Vi-Sor y medios digitales.  
<https://bit.ly/2Y2QgKm>
- ¿Cómo es un Juzgado de Familia? Cuento de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/2Lr1pO4>
- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno de la Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación de Magistrados y de la Asociación de Magistradas chilenas.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>
- Folletería Inclusiva para Pueblos Originarios.  
<https://bit.ly/2XX8r3O>

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

8

### Incorporar progresivamente en la labor de gestión de cada tribunal el **enfoque de género y diversidad sexual** en los diferentes niveles de esa gestión.

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

#### Ejemplos.

- Especialmente al planificar las cargas laborales y metas de gestión, considerar un tiempo suficiente para la atención al público conformado por mujeres y personas LGBTI teniendo especial atención cuando sean menores de edad o estén en otras circunstancias de mayor vulnerabilidad.
- Generar estrategias de no binarización, tal como, no derivar sólo a dos sexos en formularios u otros documentos que deban llenar personas usuarias en algunas situaciones o no usar imágenes visuales que representen estereotipos y roles heteronormativos o cisonormativos de forma exclusiva.
- Generar espacios informales de trabajo entre todas las personas (no por estamento) para problematizar casos y diversas realidades, usando eventualmente estrategias lúdicas y enmarcando ese trabajo en los estándares internacionales de derechos humanos, con pleno respeto a la libertad de expresión de ideas y opiniones.
- Procurar implementar algún tipo de catastro de las personas usuarias, que recoja su autoreconocimiento, para eventualmente generar estadísticas internas y así planificar acciones de acuerdo a las identidades de personas usuarias y respetando la privacidad de la información.
- Monitorear que el tiempo de atención en este perfil de personas usuarias se respete íntegramente.
- Promover el uso de recursos internos para el reclamo por personas usuarias o sus acompañantes cuando no se reciba el tiempo requerido para la atención, como los buzones, y eventualmente generar recursos adicionales, como libros u otros medios que estén accesibles para todas las personas.

#### Recursos disponibles.

- Plan Estratégico del Poder Judicial 2015-2020.

 <https://bit.ly/3aa6Vfz>

9

Garantizar la permanente presencia de personas sensibilizadas a los temas de género y **diversidad sexual** en los ingresos de los edificios institucionales, destinadas especialmente a la acogida de mujeres y personas **LGBTI**.

El primer acercamiento de una persona usuaria que concurre por temáticas de género o **diversidad sexual** con personas funcionarias de un tribunal debe ser de acogida y cercanía. Quienes trabajan en ingreso de edificios pueden generar una imagen de distancia que inhiba preguntas o incluso la entrada al recinto. Esto es especialmente relevante cuando se trata de niños, niñas y adolescentes que concurren a un tribunal, cualquiera sea su competencia.

### Ejemplos.

- Garantizar la participación en acciones de sensibilización y formación certificada en temas de género y diversidad sexual del total de personas que se desempeñan en puestos de acceso y constituyen el primer contacto con las personas usuarias, incorporando este aspecto en las bases de licitación o en la coordinación con otras reparticiones, cuando corresponda.
- Promover que las labores de guardia en el ingreso a edificios de tribunales puedan también ser desarrolladas por una mayor cantidad de mujeres o personas LGBTI, capacitadas en temáticas de género y diversidad sexual, incorporando estos puntos en las bases de las licitaciones y coordinando debidamente con Gendarmería de Chile, cuando corresponda.
- Monitorear el desempeño en términos de trato de personas funcionarias que se desempeñan en puestos de acceso y constituyen el primer contacto con las personas usuarias.
- Gestionar la incorporación de estas materias ante quienes corresponde la capacitación formal de personas integrantes del Poder Judicial.
- Promover el uso de recursos internos para el reclamo por personas usuarias o sus acompañantes cuando no se reciba el tiempo requerido para la atención, como los buzones, y eventualmente generar recursos adicionales, como libros u otros medios que estén accesibles para todas las personas.
- Replicar la figura del "anfitrión o anfitriona judicial" existente en algunos tribunales, como figura que recibe y orienta a las personas usuarias.
- Tener disponibles recursos amigables para niños, niñas y adolescentes para explicarles aspectos relacionados con el Poder Judicial.

### Recursos disponibles.

- ¿Cómo es un Juzgado de Familia? Cuento de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

 <https://bit.ly/2Lr1pO4>

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

### Recomendaciones para quienes desarrollan funciones de atención directa de personas usuarias.

#### 10 Garantizar privacidad e intimidad a toda mujer o persona LGBTI que concurra a tribunales a realizar alguna demanda o denuncia.

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

#### Ejemplos.

- Usar espacios separados para conversar, garantizando que sea un lugar apropiado para que exponga la situación que denuncia y sus argumentaciones.
- Usar un volumen de voz adecuado para evitar que el resto de las personas presentes en el tribunal escuchen información privada.
- Evitar emitir frases o juicios de valor sobre los hechos que relata una persona, ni tampoco hacer comentarios que se presten para burla u ofensa.
- Evitar relacionar los hechos que relata una persona víctima de violencia con estereotipos de género o roles binarios entre hombres y mujeres, porque puede parecer que se le está atribuyendo la responsabilidad a ella.

#### Recursos disponibles.

- Glosario de Términos Jurídicos, elaborado por la Comisión de Lenguaje Claro.  
<https://bit.ly/2yQpmMi>
- Política de atención de usuarios, elaborada por el Subcomité de atención a usuarios.  
<https://bit.ly/3cwqOC4>
- Acta 71-2016 de Ley de Tramitación Electrónica, capítulos VI, VII y VIII.  
<https://bit.ly/2Topdg1>
- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVrkGiQ>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>
- Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género y requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de niños, niñas y adolescentes.  
<https://bit.ly/30WkKiV>

11

## Entregar información de manera clara, oportuna y accesible a mujeres y personas **LGBTI** en relación con sus causas en tramitación.

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

### Ejemplos.

- Entregar información verbal de la tramitación de la causa respectiva en un lenguaje claro y comprensible, incluyendo información general sobre los derechos de cada persona en relación con el tema y su rol en la causa.
- Asegurar que la persona comprenda la naturaleza del proceso en que participa y el estado de tramitación y diligencias en la causa.
- Cuidar especialmente la entrega de información en causas graves, como las de violencia o que involucran a personas menores de edad, resguardando la privacidad, por ejemplo.
- Promover el uso de la "clave única", explicando su utilidad para acceder a información de sus causas.

### Recursos disponibles.

- Glosario de Términos Jurídicos, elaborado por la Comisión de Lenguaje Claro.  
<https://bit.ly/2yQpmMi>
- Política de atención de usuarios, elaborada por el Subcomité de atención a usuarios.  
<https://bit.ly/3cwqOC4>
- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVkiGQ>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>
- Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género y requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de NNA.  
<https://bit.ly/30WkKiV>

12

## Facilitar el acompañamiento de personas usuarias mujeres y **LGBTI** cuando concurren a denunciar o a pedir información de sus causas.

Cuando las mujeres y personas **LGBTI** concurren a tribunales de justicia por casos de gran importancia personal, familiar, laboral o económica, usualmente lo hacen acompañados de otras personas. Por ello, se debe procurar un tiempo adecuado, en el contexto del funcionamiento del tribunal, para que puedan optar a estar en todo momento con quien estimen pertinente, sea familiar, amistad u organización de la sociedad civil, además de quien les asesore legalmente. Esto es especialmente relevante en casos de alta complejidad, como los de **violencia de género** (sexual, doméstica u otra) o **discriminación por orientación sexual o identidad de género**, y cuando las personas tienen situaciones adicionales de vulnerabilidad, como la discapacidad, por ejemplo.

### Ejemplos.

- Acceder a entregar información a otras personas, cuando no existan impedimentos legales para ello, cada vez que la persona usuaria pida que se le explique a su acompañante.
- La persona a quien indique como su acompañante debe estar facultada para solicitar información o realizar ciertos trámites. Con ello se evita que la persona involucrada directamente en la causa deba hacerlo. Esto puede favorecer, por ejemplo, evitar la revictimización en causas de violencia de género.

### Recursos disponibles.

- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVkiGQ>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>

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

- 13** Garantizar que las personas funcionarias encargadas de la atención de público estén capacitadas en temas de género y **diversidad sexual**, especialmente para la primera acogida relacionada con sus causas personales.

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

### Ejemplos.

- Diagnosticar el nivel de capacitación en género y diversidad sexual de todas las personas que integran el tribunal.
- Favorecer procesos internos para que las labores de guardia en el ingreso a edificios de tribunales puedan también ser desarrolladas por mujeres o personas LGBTI, coordinando debidamente con Gendarmería de Chile, cuando corresponda.
- Identificar quienes tienen determinadas fortalezas, competencias personales, o formación o capacitación profesional en temáticas de género y diversidad sexual.
- Identificar quienes tienen determinadas fortalezas, competencias personales, o formación o capacitación profesional en temáticas relacionadas y necesarias para la atención de mujeres y personas LGBTI en ciertas circunstancias, como puede ser, por ejemplo, el conocimiento de otra lengua.
- En causas penales, coordinar acciones para garantizar que se cumple con aquello en la primera atención cuando sea esta en Ministerio Público, Carabineros o Policía de Investigaciones.

### Recursos disponibles.

- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género del 2° Juzgado de Familia de Santiago  
<https://bit.ly/2YVkiQ>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial  
<https://bit.ly/3kKGiXy>
- Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género y requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de NNA.  
<https://bit.ly/30WkiV>

14

Implementar medidas administrativas de gestión adicionales a las existentes, que con carácter progresivo y de forma coordinada con todas las personas que trabajan en el tribunal, favorezcan una mayor celeridad en las actuaciones procesales que involucren componente de género y **diversidad sexual**, especialmente en los casos de **violencia**.

La lentitud de los procesos judiciales y la insuficiencia e ineficacia de las medidas de protección a las víctimas constituyen parte de los problemas para la **tutela judicial efectiva**, lo que refuerza situaciones de vulnerabilidad y expone a la **revictimización**. Resulta entonces necesario que, en el marco de las regulaciones normativas de los procedimientos y sus actuaciones, se procure la mayor celeridad posible.

#### Ejemplos.

- Implementar nuevas directrices administrativas de gestión con el objeto de favorecer siempre la tramitación preferente de causas de violencia de género.
- Verificar regularmente que las resoluciones se dicten dentro de los plazos establecidos.
- Evitar que la práctica del tribunal desarrolle gestiones innecesarias para las personas parte en causas.
- Monitorear las condiciones en que se brinda la atención directa a personas usuarias mujeres y LGBTI en pro de favorecer los plazos.
- Incorporar en los sistemas informáticos alguna alerta que facilite la identificación rápida y mejor gestión de las causas de violencia que tengan como víctima a niñas, adolescentes, mujeres adultas o personas de diversidades sexuales.

#### Recursos disponibles.

- Plan Estratégico del Poder Judicial 2015-2020.  
<https://bit.ly/3aq6Vfz>
- Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género y requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de NNA.  
<https://bit.ly/3oWkKiV>

## Recomendaciones para personas que desarrollan funciones relacionadas con el juzgamiento.

### 15 Incorporar la **perspectiva de género** en todos los momentos de la función de juzgar.

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

#### Ejemplos.

- Procurar siempre que una mujer o persona LGBTI víctima de violencia de género (sexual, doméstica o de otro tipo) cuente con asesoría y representación letrada con conocimientos en temas de género y diversidad sexual para la defensa de sus intereses en la causa respectiva. Para ello, se le debe informar las opciones con que cuenta el sistema de justicia chileno, tales como, la existencia de la Corporación de Asistencia Judicial, las oficinas de abogados y abogadas Pro Bono que existan en la ciudad, principalmente.
- Incorporar siempre el marco normativo internacional en materia de género e igualdad y no discriminación a personas LGBTI.
- Utilizar todos los recursos que el derecho entrega a quien juzga, sean de derecho nacional o derecho internacional, para visibilizar en las decisiones la discriminación estructural que afecta a personas LGBTI, especialmente en casos de violencia contra ellas.
- Considerar siempre las posibles circunstancias especiales en que se puede encontrar una persona: mujeres menores de 18 años, mujer indígena y jefa de hogar, mujer en situación de discapacidad, mujer lesbiana despedida de su trabajo, hombre trans migrante, entre otras, debiendo incorporar un razonamiento de las consecuencias y efectos de tales circunstancias en las decisiones que se adopten en este tipo de situaciones.

### Ejemplos.

- En audiencias en que se produce intermediación entre quien va a juzgar y las partes involucradas en una causa, se debe cuidar que el llamado a viva voz y toda la audiencia se haga con pleno respeto a la orientación sexual, la identidad y la expresión de género u otras condiciones de las personas, que no se entregue información que pueda ser oída por personas que no participan del proceso y jamás emitir algún comentario que pueda ser entendido como una atribución de roles o expectativas de comportamiento de las personas presentes. Tal es el caso de expresiones del tipo: "usted debía saber las consecuencias de sus actos como madre", que no deben emplearse.
- En la determinación de diligencias específicas, en el marco de las atribuciones de jueces y juezas, cuidar que se garantice expresamente que se harán con pleno respeto a los derechos de mujeres y personas LGBTI. Tal puede ser el caso de los peritajes en causas de violencia sexual o las entrevistas con las personas intervinientes, las que deben efectuarse usando el enfoque de género y diversidad sexual.
- Considerando la especial gravedad que tienen las causas de violencia de género (sexual, doméstica o de otro tipo) cuidar en todo momento que no se produzca la revictimización por un comportamiento propio de quien juzga (una determinada expresión usada en la sentencia) o de parte de personas funcionarias a quienes un juez o jueza entrega indicaciones de actuación en este tipo de procesos.

### Recursos disponibles.

- Cuaderno de Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias elaborado desde la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No discriminación".  
<https://bit.ly/2yodoiM>
- Protocolo de acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia.  
<https://bit.ly/33XZ2gn>
- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVkiQ>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>
- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno de la Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación de Magistrados y de la Asociación de Magistradas Chilenas.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>
- Compendio de Academia Judicial: "Igualdad, no discriminación y género: Normativa Internacional".  
<https://bit.ly/3gYbsZf>

16

Redactar sentencias en lenguaje accesible por medio de palabras simples de entender por las personas usuarias, especialmente cuando se trate de asuntos que incorporan el componente de género y **diversidad sexual**.

Cuando mujeres y personas **LGBTI** concurren a tribunales, por regla general, no tienen formación jurídica, por lo que a fin de lograr que puedan ver satisfecho su derecho al **acceso a la justicia** en los resultados que procuran, es necesario que las sentencias comuniquen por sí mismas de forma clara la decisión judicial. Además, una sentencia puede tener un efecto reparatorio especialmente relevante si utiliza un enfoque de género en su redacción.

### Ejemplos.

- Cuidar que la forma de explicar tanto los hechos, cómo se ha valorado la prueba, así como la decisión, se haga usando palabras y frases de fácil comprensión, que no menoscaben el punto de vista técnico-legal.
- Evitar caer en el uso de fórmulas o expresiones innecesarias, por ejemplo, el uso de aforismos jurídicos expresados en latín debe ser ponderado.

### Recursos disponibles.

- Cuaderno de Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias elaborado desde la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No discriminación.  
<https://bit.ly/2yodoiM>
- Protocolo de acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia.  
<https://bit.ly/33XZ2gn>
- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVvGiQ>
- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno de la Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación de Magistrados y de la Asociación de Magistradas Chilenas.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>
- Manual de Estilo para Redacción de Sentencias, propuesto por la Comisión de Lenguaje Claro.  
<https://bit.ly/3fKqyl2>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>

17

## Revisar periódicamente la jurisprudencia existente en temas de género y diversidades sexuales.

Esta revisión, junto con el seguimiento de estudios académicos y el debate público a nivel nacional sobre las materias propias de su competencia y la propia jurisprudencia, se hace necesaria para favorecer la **tutela judicial efectiva** en estos casos, a partir de conocer las problemáticas que enfrentan las personas por su género, **orientación sexual, identidad** o expresión de género. Del mismo modo, es deseable que quienes participan en el proceso de adoptar una decisión judicial también conozcan la jurisprudencia relacionada del sistema interamericano y la jurisprudencia comparada más relevante.

### Ejemplos.

- Utilizar regularmente los repositorios internos de levantamiento, organización, generación y almacenaje de la jurisprudencia propia y de los tribunales superiores de justicia, tal como, el Centro Documental de la Corte Suprema.
- Gestionar iniciativas para favorecer, por ejemplo, un Observatorio de jurisprudencia por materias específicas de interés de cada unidad.
- Generar o gestionar incentivos para la producción de estudios o análisis de jurisprudencia por personas integrantes del Poder Judicial.
- Suscribirse a las alertas de los sitios web de los órganos del sistema interamericano de derechos humanos para recibir de forma periódica los comunicados de prensa sobre nuevas sentencias u otros desarrollos continentales en temas de derechos humanos, género y diversidad sexual.

### Recursos disponibles.

- Observatorio Jurisprudencial, Dirección de Estudios de la Corte Suprema.  
<https://bit.ly/35S9DbL>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>

18

## Incorporar el enfoque de género y diversidad sexual en la Consejería Técnica en tribunales de familia.

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

### Ejemplos.

- Evitar que la información que el consejo técnico entregue al tribunal, contenga expresiones patologizantes o estereotipadas sobre género y diversidad sexual.
- Establecer y coordinar que el consejo técnico pueda dar cuenta al tribunal de las particularidades psicológicas y sociales que viven las personas LGBTI y las víctimas de violencia o discriminación de género.
- Establecer y coordinar que los informes generados por la consejería técnica, consideren las particularidades de quienes han sido víctimas de violencia de género o son personas LGBTI con enfoque de interseccionalidad.

### Recursos disponibles.

- Glosario de Términos Jurídicos, elaborado por la Comisión de Lenguaje Claro.  
<https://bit.ly/2yQpmMi>
- Política de atención de usuarios, elaborada por el Subcomité de atención a usuarios.  
<https://bit.ly/3cwqOC4>
- Protocolo de implementación judicial de la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género del 2° Juzgado de Familia de Santiago.  
<https://bit.ly/2YVkiGQ>
- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>

19

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

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

### Ejemplos.

- Asesorar la visita de jueces o juezas a centros del SENAME o la institución que lo reemplace, para que tengan en consideración casos de violencia sexual o la situación de personas y niños, niñas y adolescentes LGBTI.
- Registrar el número de personas menores de edad LGBTI que se encuentran bajo medida de protección del SENAME, resguardando en todo caso la privacidad de la identificación personal.
- Catastrar las redes de apoyo con las que cuentan personas LGBTI o víctimas de violencia de género, transfobia o discriminación.
- Coordinar con otras entidades talleres de apoyo (colectivos o individuales) enfocados en personas LGBTI o personas víctimas de violencia o discriminación de género.

### Recursos disponibles.

- Análisis, diagnóstico y propuestas sobre el sistema de protección de infancia en Chile desde la perspectiva de la judicatura especializada de familia.  
<https://bit.ly/2LtkG1n>
- Manual para la intervención con niños, niñas y adolescentes en riesgo o vulnerados en sus derechos humanos" elaborado por la Academia Judicial.  
<https://bit.ly/3gYbGQ5>
- Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género y requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de NNA.  
<https://bit.ly/30WkKiV>

## 2

## RECOMENDACIONES PARA EL MEJOR TRATO ENTRE INTEGRANTES DEL TRIBUNAL.

## RECOMENDACIONES SOBRE LAS RELACIONES DE GÉNERO AL INTERIOR DEL TRIBUNAL.

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

- 20 Promover la creación, en cada tribunal o unidad judicial, de un Comité interno de Género y Diversidad sexual.

La efectividad de la implementación del **enfoque de género** y **diversidad sexual**, tendiente a la materialización de la institucionalización de una nueva cultura organizacional, se puede ver favorecida si las personas que integran cada tribunal tienen la opción de sentirse parte de los procesos que sean conducentes a ello y cuentan con un espacio para promover iniciativas en la materia.

**Ejemplos.**

- Proponer una estructura interna de funcionamiento y objetivos para este comité, compuesto por personas que desarrollan distintas labores y formen parte de distintos escalafones, facilitando las condiciones para la participación en su gestión y considerando las características y perfil de todas las personas que integran el tribunal de que se trate.
- Fomentar la debida coordinación con el Comité de Género de cada Corte de Apelaciones, encargado de los asuntos de género en la jurisdicción de que se trate.

**Recursos disponibles.**

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

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

21

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

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

### Ejemplos.

- Evitar interrumpir, ni en público ni en privado, cuando una mujer o persona LGBTI esté manifestando una idea, un problema o una propuesta, en cualquier contexto en que esta se produzca.
- Evitar usar palabras propias para explicar en público o en privado lo dicho por mujeres o personas LGBTI, aludiendo a que no se les entiende en la forma en que ellos lo expresan.
- No validar o refutar una opinión fundado en la calidad de mujer o de persona LGBTI de quien la emite.

### Recursos disponibles.

- Instructivo Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual (Acta N° 103-2018).  
<https://bit.ly/3ctGMwD>
- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno de la Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación de Magistrados y de la Asociación de Magistradas Chilenas en conjunto.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>
- Protocolo de Actuación para Garantizar el ejercicio del derecho a la identidad de género de personas integrantes del Poder Judicial y la Corporación Administrativa.  
<https://bit.ly/3ct9cHg>
- Guía Informativa sobre el acoso sexual  
<https://bit.ly/3131fFg>
- Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante.  
<https://bit.ly/3h6mcoq>
- Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento.  
<https://bit.ly/313GAB5>

22

## Promover la eliminación de prácticas internas tradicionales de carácter sexista, que carecen de justificación razonable.

Tales prácticas refuerzan la jerarquización en su sentido negativo y son carentes de una fundamentación necesaria para la buena convivencia o la correcta administración de justicia, pudiendo reforzar las expectativas de comportamiento derivadas de **roles** y **estereotipos** de género. Además, estas prácticas en ciertas circunstancias podrían favorecer contextos propicios para situaciones de **acoso sexual** o laboral.

### Ejemplos.

- Que todas las personas que integran el Poder Judicial puedan decidir autónomamente su participación en toda actividad que se realice fuera del horario de trabajo, así como el momento en que quieren retirarse.
- Rechazar cuando una persona integrante del Poder Judicial defienda prácticas sexistas o minimice sus posibles efectos.

### Recursos disponibles.

- Instructivo Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual (Acta N° 103-2018).  
<https://bit.ly/3ctGMwD>
- Protocolo de Actuación para Garantizar el ejercicio del derecho a la identidad de género de personas integrantes del Poder Judicial y la Corporación Administrativa.  
<https://bit.ly/3ct9cHg>

23

## Respetar la **identidad** y la expresión de género de quienes forman parte del tribunal.

Se deben reconocer las diferencias y favorecer el respeto de toda manifestación externa de la **identidad género** de una persona y cómo ella se autopercibe. Ello se logra respetando la expresión de género manifestada en los diversos modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos, sin emitir pronunciamientos o juicios de valor que indiquen, explícita o implícitamente, que una determinada expresión no es aceptada como correcta.

### Ejemplos.

- Con el fin de manifestar el respeto al autoreconocimiento de cada persona, usar expresiones como ¿Cuál es su nombre? o ¿Cómo se llama?
- Evitar cualquier comentario, gesto, broma o chiste, en público o en privado, relacionado con la expresión de género de las personas o que suponga categorizarlas o etiquetarlas por la forma en que se visten o hablan.

### Recursos disponibles.

- Instructivo Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual (Acta N° 103-2018).  
<https://bit.ly/3ctGMwD>
- Protocolo de Actuación para Garantizar el ejercicio del derecho a la identidad de género de personas integrantes del Poder Judicial y la Corporación Administrativa.  
<https://bit.ly/3ct9cHg>
- Guía Informativa sobre el acoso sexual.  
<https://bit.ly/3131fFg>
- Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante.  
<https://bit.ly/3h6mcoq>
- Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento.  
<https://bit.ly/313GAB5>

24

## Respetar el nombre social de personas funcionarias y de sus familiares, amistades o personas que les acompañan en algunas circunstancias.

Se debe reconocer el nombre con que las personas se autoidentifican en caso de existir disociación entre su sexo registrado en sus documentos de identidad y su **identidad de género**. Además, respetar la forma en que cada persona funcionaria identifique a sus familiares, sus amistades o a quienes les acompañen en momentos determinados.

### Ejemplos.

- Con el fin de manifestar el respeto al autoreconocimiento de cada persona, usar expresiones como, ¿Cuál es su nombre? o ¿Cómo se llama?.
- En el caso de personas trans, no se debe hablar con ellas usando su nombre legal si la persona no lo ha consentido, ni indicar frente a otras personas que tal nombre legal no coincide con su nombre social.

### Recursos disponibles.

- Instructivo Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual (Acta N° 103-2018).  
<https://bit.ly/3ctGMwD>
- Protocolo de Actuación para Garantizar el ejercicio del derecho a la identidad de género de personas integrantes del Poder Judicial y la Corporación Administrativa.  
<https://bit.ly/3ct9cHg>
- Guía Informativa sobre el acoso sexual.  
<https://bit.ly/3131fFg>
- Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante.  
<https://bit.ly/3h6mcoq>
- Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento.  
<https://bit.ly/313GAB5>

25

Evitar **sexismo** o prácticas de **discriminación** en actividades de camaradería, que podrían favorecer en determinadas circunstancias situaciones de **acoso sexual o laboral**.

Se recomienda que en las actividades de esparcimiento que se realicen al interior de las dependencias o bien fuera de ellas, pero vinculadas a la relación laboral, se eviten prácticas de connotación **sexista**. Se trata de procurar que exista una distribución equitativa de tareas.

#### Ejemplos.

- Evitar comportamientos como solicitar o esperar, por ejemplo, que las mujeres sean quienes preparen las comidas, ordenen y realicen el lavado de platos.
- Acordar rotación de las tareas a desarrollar entre todas las personas.

#### Recursos disponibles.

- Instructivo Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual (Acta N° 103-2018).  
<https://bit.ly/3ctGMwD>
- Guía Informativa sobre el acoso sexual.  
<https://bit.ly/3131fFg>
- Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante.  
<https://bit.ly/3h6mcoq>
- Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento.  
<https://bit.ly/313GAB5>

26

Evitar humor con contenido **sexista** y **binario**, que podrían favorecer en determinadas circunstancias situaciones de **acoso sexual o laboral**.

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

#### Ejemplos.

- Evitar participar o celebrar humor de tipo sexista que presuponga estereotipos o expectativas de rol binarias que diferencien tareas entre hombres y mujeres.
- Explicar, en contextos que puedan ser propicios, la importancia de erradicar este tipo de humor.

#### Recursos disponibles.

- Instructivo Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual (Acta N° 103-2018).  
<https://bit.ly/3ctGMwD>
- Guía Informativa sobre el acoso sexual.  
<https://bit.ly/3131fFg>
- Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante.  
<https://bit.ly/3h6mcoq>
- Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento.  
<https://bit.ly/313GAB5>

27

Evitar humor relacionado a personas **LGBTI**, que podrían favorecer en determinadas circunstancias situaciones de **acoso sexual o laboral**.

El carácter ofensivo de ese tipo de expresiones puede constituirse en una forma de presión social de carácter informal que indica implícitamente que ciertos comportamientos o formas de vida no son vistos como correctos y agravar así situaciones de **discriminación** estructural, pudiendo también llegar a constituir casos de **acoso sexual**.

### Ejemplos.

- Evitar celebrar humor de tipo sexista que presuponga, implícita o explícitamente, estereotipos o creencias de que se trata de formas de vida alejadas de lo que la sociedad considera como correcto.
- Explicar, en contextos que puedan ser propicios, la importancia de erradicar este tipo de humor.

### Recursos disponibles.

- Instructivo Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual (Acta N° 103-2018).  
<https://bit.ly/3ctGMwD>
- Guía Informativa sobre el acoso sexual.  
<https://bit.ly/3131fFg>
- Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante.  
<https://bit.ly/3h6mcoq>
- Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento.  
<https://bit.ly/313GAB5>

28

## Visibilizar malos tratos y prácticas discriminatorias basadas en género o diversidad sexual que sean observadas en el entorno laboral del tribunal.

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

### Ejemplos.

- Informar regularmente toda normativa o procedimiento interno que la institución adopte frente a este tipo de conductas, procurando tener certeza que toda persona integrante conoce tales normativas o procedimientos.
- En caso de tomar conocimiento que una persona manifiesta estos comportamientos o que una persona es víctima de ellos, promover un espacio para abordar la situación en el contexto en que se produzca, explicando las posibles consecuencias para las relaciones internas de la institución y las posibles acciones desde el punto de vista normativo.

### Recursos disponibles.

- Instructivo Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual (Acta N° 103-2018).  
<https://bit.ly/3ctGMwD>
- Guía Informativa sobre el acoso sexual.  
<https://bit.ly/3131fFg>
- Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante.  
<https://bit.ly/3h6mcoq>
- Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento.  
<https://bit.ly/313GAB5>

## RECOMENDACIONES SOBRE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN AL INTERIOR DEL TRIBUNAL

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

29

**Gestionar incentivos a quienes participen y promuevan espacios de formación o sensibilización en género y diversidad sexual.**

Las personas deben reconocer que la institución y quienes integran su unidad, valoran los esfuerzos e iniciativas individuales para promover cambios en la cultura organizacional e institucional en temas de género y **diversidad sexual**, debiendo identificar fácilmente incentivos en tal caso.

### Ejemplos.

- Consultar periódicamente qué personas tienen interés en formación y sensibilización en el área y favorecer el espacio para que puedan presentar propuestas concretas en tal sentido.
- Generar procedimientos internos de coordinación que permitan a una persona interesada hacer consultas o gestionar con relación a propuestas concretas para la unidad respectiva durante su jornada de trabajo, incluyendo una redistribución de los tiempos y la carga laboral de esa persona funcionaria, o facilitando la tramitación de posibles comisiones de servicio.
- Destinar espacios del tribunal para realizar acciones de sensibilización en género y diversidad sexual.
- Permitir el acceso a canales de comunicación efectiva para convocar a tales actividades.

### Recursos disponibles.

- Autoacordado sobre sistema integrado de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial (Acta N° 183-2014).  
<https://bit.ly/2XYLyxa>
- Homologación de actividades de perfeccionamiento de la Academia Judicial.  
<https://bit.ly/31YfNVV>
- Plan en materia de igualdad y no discriminación por género de la Academia Judicial.  
<https://bit.ly/3j1fMI3>

30

### Facilitar el acceso a información sobre oportunidades de formación, capacitación y sensibilización en género y **diversidad sexual**.

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

#### Ejemplos.

- Consultar periódicamente qué personas tienen interés en formación y sensibilización en el área y favorecer el espacio para que puedan presentar propuestas concretas en tal sentido, a fin de asegurarse que tales personas reciban información periódicamente.
- Consultar periódicamente a personas integrantes cuál consideran la mejor forma de comunicación de este tipo sin asumir que ella sea el correo electrónico institucional.
- Usar ficheros, intranet y redes sociales para la comunicación masiva de la información.
- Informar sobre las facilidades e incentivos existentes para la formación en género y diversidad sexual.

#### Recursos disponibles.

- Autoacordado sobre sistema integrado de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial (Acta N° 183-2014).  
<https://bit.ly/2XYLyxa>
- Homologación de actividades de perfeccionamiento de la Academia Judicial.  
<https://bit.ly/31YfNVV>
- Plan en materia de igualdad y no discriminación por género de la Academia Judicial.  
<https://bit.ly/3j1fMl3>

31

**Implementar y promover otro tipo de espacios de formación en género y diversidad sexual para personas integrantes de cada unidad del Poder Judicial, que favorezcan la sensibilización en temáticas de género y diversidad sexual.**

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

#### Ejemplos.

- Identificar periódicamente la oferta de talleres o cursos que en materia de género y diversidad sexual exista en la ciudad en que se ubica cada tribunal, informando de ella a las personas que integran la unidad.
- Consultar periódicamente a cada persona integrante de la institución, las materias específicas de género y diversidad sexual en que estiman necesaria sensibilización y la forma en que esta se podría generar, teniendo presente siempre la pertinencia a la naturaleza de las funciones que se desarrollan y las características de la realidad social (ubicación geográfica, perfil de personas usuarias, otras).
- Organizar conversatorios, talleres, simulaciones (en modalidad presencial o vía *on line*) en que las personas integrantes compartan sus experiencias en materia de género y diversidad sexual, en que se visualice y ejemplifiquen situaciones puntuales, contextualizadas a las realidades locales.
- Vincularse con el medio académico especializado y profesionales de diversas disciplinas.
- Validar toda oferta que se reciba a través de revisión de personas expertas a fin de garantizar su idoneidad y que no incluya contenidos sexistas o binarios.

#### Recursos disponibles.

- Autoacordado sobre sistema integrado de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial (Acta N° 183-2014).  
<https://bit.ly/2XYLyxa>
- Homologación de actividades de perfeccionamiento de la Academia Judicial  
<https://bit.ly/31YfNVV>
- Plan en materia de igualdad y no discriminación por género de la Academia Judicial.  
<https://bit.ly/3j1fMl3>

## II. RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN PARA ORGANISMOS CON ATRIBUCIONES DE GESTIÓN A NIVEL NACIONAL.

### RECOMENDACIONES NECESARIAS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN EN JUSTICIA.

---

Del mismo modo que existen recomendaciones para la gestión interna y cotidiana de cada tribunal para ser aplicadas por quienes lo integran, de acuerdo a las funciones que puedan desarrollar, el presente Protocolo considera un conjunto de recomendaciones, derivadas de las etapas previas de diagnóstico y validación participativa, que se orientan a la gestión de organismos e instancias dotadas de responsabilidades y atribuciones genéricas, transversales y de alcance global o nacional en materia judicial. Es el caso de la CAPJ, la Academia Judicial y la propia Corte Suprema de Justicia.

Si bien las recomendaciones que a continuación se presentan no son exhaustivas de todas las tareas que cumplen y cumplirán en lo sucesivo estas instancias centrales, son expresión de la necesidad de adoptar una mirada sistémica al abordaje de la **perspectiva de género** y **diversidad sexual** para el ejercicio del derecho de **acceso a la justicia** y la equidad de género al interior del Poder Judicial.

### ¿QUÉ SON Y CÓMO SE ESTRUCTURAN ESTAS RECOMENDACIONES?

---

Se trata de recomendaciones en ambas áreas o ámbitos de actuación, esto es, hacia personas usuarias y hacia integrantes del Poder Judicial, pero que dependen de prioridades, decisiones y/o instrucciones emanadas de organismos de carácter central propios o autónomos del este poder público y que tienen directa incidencia en aspectos de dotación, sistemas de gestión institucional, infraestructura, capacitación y formación. Se establecen de manera separada a las recomendaciones propias para cada Tribunal por su vinculación político-institucional y con la finalidad de promover una aproximación sistémica y alineada con la Política de Igualdad de género y No Discriminación establecida por la Excelentísima Corte Suprema.

## ESTRUCTURA DE CADA RECOMENDACIÓN

- ✓ **Acción recomendada.** Es la conducta rectora de la recomendación que se ofrece como una orientación de actuación sugerida.
- ✓ **Breve explicación de contenido, justificación y vinculación.** Contextualizada al resto del Protocolo y con la Política de Igualdad de Género y No discriminación del PJUD y los instrumentos relacionados a ella.
- ✓ **Ejemplos.** Destinados a ilustrar algunas estrategias sobre cómo se puede implementar la acción recomendada.
- ✓ **Recursos disponibles para apoyar la implementación de la acción recomendada.** Se trata de recursos propios del Poder Judicial o de ciertas entidades asociadas a órganos superiores del Poder Judicial e instituciones relacionadas, a modo de sean tenidos en vista y favorezcan así el cumplimiento de la recomendación, tales como, recursos de la Academia Judicial, CAPJ, ANCOT, ANEJUD, APRAJUD, Asociación Nacional de Magistrados y Magistradas, MA\_CHI. No incluye recursos de organizaciones internacionales (UNESCO u otras, por ejemplo) o de otros servicios nacionales (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SENAMA u otros, por ejemplo).

## ESQUEMA DE RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN PARA ORGANISMOS CON ATRIBUCIONES DE GESTIÓN A NIVEL NACIONAL.	1	RECOMENDACIONES SOBRE ATENCIÓN, TRATO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN A PERSONAS USUARIAS DEL PJUD.	R32 a R34
	2	RECOMENDACIÓN SOBRE TRAMITACIÓN DE CAUSAS CON COMPONENTE DE GÉNERO O DIVERSIDAD SEXUAL.	R35
	3	RECOMENDACIONES SOBRE LAS RELACIONES DE GÉNERO AL INTERIOR DEL PJUD.	R36 a R43
	4	RECOMENDACIONES SOBRE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN EN EL PJUD.	R44 a R47
	5	RECOMENDACIONES SOBRE INFRAESTRUCTURA Y HABITABILIDAD EN EL PJUD.	R48 a R53

## 1

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

**32 Fortalecer progresivamente las actuales acciones y desarrollar nuevas estrategias comunicacionales sobre la atención a mujeres y personas LGBTI en el PJUD.**

A fin de favorecer el **acceso a la justicia** en sus diversas dimensiones y mejorar la percepción sobre la atención con enfoque de género que pueden tener mujeres y personas **LGBTI**, las personas deben contar fácilmente con información completa y actualizada sobre sus derechos en este ámbito. Ello favorece una mejora de la imagen que la ciudadanía tiene del Poder Judicial en sus aspectos institucionales y organizacionales.

**Ejemplos.**

- Reforzar el uso de redes y plataformas sociales como una acción concreta de vinculación con la ciudadanía, utilizando un lenguaje claro, no sexista ni binario, ni con imágenes estereotipadas sobre roles de hombres y mujeres, que entregue información clara sobre los derechos de mujeres y personas LGBTI.
- El lenguaje en que comunica su información el Poder Judicial a personas usuarias debe ser entendible fácilmente y llegar de manera simple tanto en folletos, campañas, murales, como en toda forma de entrega de información producida por la institución.
- Mantener contacto permanente con la Dirección de Comunicaciones del Poder Judicial de Chile para estar alineado con la Política y estrategia de comunicaciones del Poder Judicial en su labor.
- Generar espacios de vinculación con organizaciones de la sociedad civil a través de estrategias colectivas de participación, tales como, grupos focales, exposiciones u otras experiencias, que puedan asegurar la pertinencia de los materiales comunicacionales del Poder Judicial.

**Recursos disponibles.**

- Glosario de Términos Jurídicos, elaborado por la Comisión de Lenguaje Claro.  
<https://bit.ly/2yQpmMi>
- Campaña de Difusión "Decálogo de Derechos y Deberes de las Personas Frente a la Justicia" (2014), la que cuenta con material impreso en los distintos Tribunales y algunos videos ilustrativos.  
<https://bit.ly/2WowhFn>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>

33

### Generar condiciones para facilitar la atención a mujeres y personas LGBTI que están en situación de mayor vulnerabilidad por circunstancias adicionales, esto es, hacerse cargo de forma efectiva de la interseccionalidad.

Se deben generar todas las condiciones para implementar mecanismos en la atención a personas usuarias que permitan no profundizar la potencial **discriminación** o maltrato que reciben personas usuarias mujeres o **LGBTI**, que están en situación de discapacidad, que se expresan en una lengua diferente, que son migrantes, asilados o refugiados, que pertenecen a una etnia o pueblo originario, son menores de 18 años o personas adultas mayores, que están en condiciones de pobreza, o tienen un bajo nivel educativo, por ejemplo. En estos casos, se agravan todos los obstáculos que enfrentan las personas usuarias en el **sistema de justicia**.

#### Ejemplos.

- Incorporar la temática de interseccionalidad y grupos vulnerables en acciones de sensibilización en el PJUD.
- Incorporar talleres u otras acciones internas para el desarrollo de habilidades blandas de personas funcionarias de cada tribunal.
- Gestionar la incorporación de estas materias ante quienes corresponde la capacitación formal de personas integrantes del Poder Judicial.
- Dotar de recursos a cada tribunal para la implementación de proyectos dirigidos a favorecer la atención de personas usuarias de grupos vulnerables, tales como, preparar material accesible y pertinente culturalmente, con enfoque de género y diversidad sexual.
- Tomar medidas para reducir la brecha digital que puede agravar aún más la condición de vulnerabilidad de mujeres y personas LGBTI, especialmente en determinados tramos etarios.
- Monitorear que el tiempo de atención en este perfil de personas usuarias se respete íntegramente.
- Generar recursos internos para el reclamo por personas usuarias o sus acompañantes cuando no se reciba el tiempo requerido para la atención.

#### Recursos disponibles.

- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno. Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación de Magistrados y de la Asociación de Magistradas.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>
- Cuaderno de Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias elaborado desde la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No discriminación.  
<https://bit.ly/2yodoiM>
- Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género y requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de NNA.  
<https://bit.ly/3oWkKiV>
- Protocolo de acceso a la justicia de grupos vulnerables: NNA, personas con discapacidad, personas migrantes y mujeres víctimas de violencia de género.  
<https://bit.ly/33XZ2gn>

34

## Generar mecanismos para evaluar y mejorar la atención apropiada a personas usuarias.

Si bien existen diversos documentos relacionados con los temas de género y **diversidad sexual**, se torna necesario que éstos sean efectivamente difundidos y aplicados. Por este motivo, se hace necesario monitorear permanentemente la atención a personas usuarias **LGBTI** o víctimas de **violencia o discriminación** de género.

### Ejemplos.

- Realizar talleres orientados a la aplicación de protocolos u otros documentos con enfoque de género y diversidad sexual a personas usuarias.
- Aplicar la figura de la persona usuaria incógnita para evaluar la atención en materias de género y diversidad sexual, mediante, por ejemplo, personas usuarias incógnitas trans, o víctimas de violencia de género para evaluar la aplicación de protocolos como éste.

### Recursos disponibles.

- Índice de calidad de justicia del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3h7Mal4>
- Política de atención de usuarios, elaborada por el Subcomité de atención a usuarios.  
<https://bit.ly/3cwqOC4>

## 2

## RECOMENDACIÓN SOBRE TRAMITACIÓN DE CAUSAS CON COMPONENTE DE GÉNERO O DIVERSIDAD SEXUAL.

35

**Planificar, coordinar y ejecutar procesos de sistematización y análisis de normativa, estudios académicos, información en prensa y redes sociales, y jurisprudencia en temas de género y diversidad sexual.**

A fin de facilitar la labor de quienes intervienen en las distintas etapas del juzgamiento, favoreciendo así la incorporación efectiva de la **perspectiva de género** en la administración de justicia a personas usuarias, se hace necesario sistematizar las sentencias dictadas por los tribunales de justicia nacionales y otros recursos, para mejorar el **acceso a la justicia** e impactar positivamente en la sociedad.

## Ejemplos.

- Favorecer recursos para la creación de repositorios internos en los tribunales, de uso rápido y buena accesibilidad para el levantamiento, organización, generación y almacenamiento de jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia, así como de la normativa internacional o nacional relacionada con género y diversidad sexual.
- Gestionar y coordinar entre quienes corresponda los recursos necesarios para favorecer iniciativas como un Observatorio de jurisprudencia por materias específicas relacionadas a género y diversidad sexual.
- Generar o gestionar incentivos para la producción de estudios o análisis de jurisprudencia por personas integrantes del Poder Judicial.
- Garantizar que las personas que participan en el proceso de juzgamiento puedan siempre acceder a jurisprudencia de su interés u otros materiales de apoyo, tales como, estudios académicos o recursos bibliográficos.
- Monitorear periódicamente que estos recursos estén actualizados y sean usados efectivamente.
- Gestionar con la Dirección de Comunicaciones del Poder Judicial que se entregue información periódica de jurisprudencia en materia de género y diversidad sexual a través de medios específicos para ello (*banner*, otros).
- Incorporar en la Biblioteca Virtual disponible en Intranet una sección clara y de fácil acceso sobre género y diversidad sexual.
- Incorporar en los sitios *on line* de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y de la Academia Judicial, sentencias relevantes en relación a temáticas de género y diversidad sexual.

## Recursos disponibles.

- Observatorio Jurisprudencial, Dirección de Estudios de la Corte Suprema.  
<https://bit.ly/35S9DbL>
- Líneas de Trabajo de la Academia Judicial de publicaciones y recursos.  
<https://bit.ly/2Z4lO3w>

## 3

**RECOMENDACIONES SOBRE LAS RELACIONES DE GÉNERO AL INTERIOR DEL PJUD.**

- 36** Utilizar los recursos y canales institucionales disponibles por las máximas autoridades del PJUD y de instituciones vinculadas, favoreciendo así una mayor adhesión a los cambios.

En atención al carácter jerárquico del Poder Judicial, los cambios y la adhesión a ellos resultarían más sustentables si son impulsados y practicados desde las autoridades superiores de diversos niveles. Quienes se desempeñan en funciones de autoridad en materias determinadas han de ejercer un rol activo en la implementación y difusión de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación al interior de la institución, tanto en los contextos internos de actuación como en las relaciones que la institución proyecta hacia la sociedad chilena y otras instituciones.

**Ejemplos.**

- Que Ministros y Ministras de Corte Suprema y Cortes de Apelaciones, en discursos, entrevistas o actos académicos, en la medida de la pertinencia al contexto de esa participación, refieran a la importancia de incorporar la perspectiva de género tanto en la atención a personas usuarias como para mejorar las relaciones entre personas integrantes del PJUD, con expresa referencia a la Política institucional en la materia.
- Que Ministros y Ministras, y Juezas y Jueces, usen este Protocolo y procuren su difusión en los espacios internos de trabajo en cada unidad.
- Que Ministros y Ministras, Juezas y Jueces, participen activamente en procesos de formación y capacitación, sean ofrecidos por la Academia Judicial, STCS, CAPJ o en otros contextos.
- Que Ministros y Ministras, Juezas y Jueces, promuevan actividades de sensibilización en estas materias dentro de los tribunales bajo su jurisdicción.
- Que las autoridades expresen su rechazo al acoso sexual en espacios institucionales.
- Que las autoridades estén alertas respecto de situaciones del ambiente laboral que propicien o fomenten situaciones de acoso sexual.

### Recursos disponibles.

- Programa de Perfeccionamiento de la Academia Judicial de Chile.  
<https://bit.ly/31Viac7>
- Programa de Habilitación de la Academia Judicial de Chile.  
<https://bit.ly/2PY1iff>
- Programa de Formación de la Academia Judicial de Chile.  
<https://bit.ly/3kPdv4g>
- Líneas de Trabajo de la Academia Judicial de perfeccionamiento extraordinario: seminarios, charlas y círculo de estudios.  
<https://bit.ly/2DOERad> <https://bit.ly/3auOKph>
- Oferta de cursos de formación generados desde la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.  
<https://bit.ly/31PyDi7>
- Oferta de cursos de formación de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/2Fl9Yu6>
- Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/2E20QKz>
- Plan de género de la Academia Judicial.  
<https://bit.ly/3j1fMl3>

37

## Generar diagnósticos participativos de forma constante sobre las relaciones de género y diversidad sexual en el Poder Judicial.

Los cambios a que aspira la institución y que se manifiestan en la Política de Igualdad de Género y No Discriminación necesitan siempre fundarse en la existencia de diagnósticos actualizados y contextualizados sobre la realidad nacional, lo que facilita el proceso de monitoreo del cumplimiento de los ejes estratégicos de tal Política. Tales diagnósticos pueden ser ejecutados por entidades externas, académicas o profesionales, o por reparticiones internas del Poder Judicial, tales como la Dirección de Estudios o la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, a través de encuestas, talleres participativos u otras técnicas de levantamiento de información cuyos procesos y resultados puedan ser fácilmente conocidos a nivel interno y por las personas usuarias.

### Ejemplos.

- Gestionar alianzas con universidades o centros de estudio para el levantamiento de información y elaboración posterior de estudios.
- Identificar aquellas personas integrantes de la institución que hayan manifestado interés en trabajar en estos estudios, generando incentivos para tal participación, tales como, ajustes de horarios, facilidad en las comisiones de servicios u otros similares en el marco de las atribuciones de cada entidad relacionada.

### Recursos disponibles.

- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno de la Comisión de Derechos Humanos y género de la Asociación de Magistrados y la Asociación de Magistradas chilenas en conjunto.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>
- Estudios disponibles en la página web de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema  
<https://bit.ly/2YVqyso>
- Índice de calidad de justicia del Poder Judicial  
<https://bit.ly/3h7Ma14>

38

### Favorecer la efectiva conciliación de la vida privada y familiar con las obligaciones laborales de las personas integrantes del Poder Judicial, respetando el principio de corresponsabilidad.

Facilitar la armonía del trabajo y sus obligaciones con el desarrollo de la vida personal, familiar y social es una dimensión esperada en materia de no **discriminación**, que resulta factible con medidas concretas que promuevan que las personas puedan desarrollar sus funciones laborales manteniendo su calidad de vida. Esto es especialmente necesario respecto de mujeres y personas **LGBTI**. En el primer caso, por cuanto la existencia y mantención de expectativas de comportamiento y **roles**, que derivan de construcciones **estereotipadas** entre hombres y mujeres, asigna a las mujeres en muchos casos la responsabilidad principal en las tareas domésticas y de cuidado. En el caso de personas **LGBTI**, justamente la visión **estereotipada** de ellas puede conducir a pensar que no son relevantes asuntos como la parentalidad, entre otros.

#### Ejemplos.

- Identificar cuáles y cuántas personas integrantes del Poder Judicial se encuentran al cuidado de otras, tales como niños, niñas o adolescentes, personas enfermas, con dependencia física o de otra naturaleza, personas con discapacidad o personas mayores. Lo que se puede generar a través de encuestas de ambiente laboral u otras formas de levantamiento de la información, resguardando en todo caso la privacidad y voluntad de cada persona.
- Procurar además una identificación de condiciones particulares de las personas que integran el PJUD y que podrían incidir negativamente en la conciliación, tales como, las distancias entre residencia personal y lugar de trabajo, factores de salud de las personas funcionarias u otros. Lo que se puede generar a través de encuestas de ambiente laboral u otras formas de levantamiento de la información, resguardando en todo caso la privacidad y voluntad de cada persona.
- Identificar y elaborar estrategias en materia de parentalidad, que favorezcan eventuales reemplazos, facilidades horarias y toda otra medida tendiente a respetar los derechos de las personas y sus hijos e hijas.
- Informar e incentivar a los padres trabajadores para que hagan uso del permiso laboral de post natal.
- Planificar un sistema de turnos y reemplazos a nivel interno de cada tribunal para situaciones de emergencia en que una persona integrante, cualquiera sea su escalafón o función, deba ausentarse en horario laboral por emergencias familiares, revisando periódicamente dicho sistema.
- Regular a nivel interno una definición clara de los criterios para atrasos o ausencias, adoptado previo proceso participativo con las personas integrantes de la unidad respectiva.
- Adoptar medidas internas que faciliten la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

#### Recursos disponibles.

- Estudio sobre la situación de la protección de la maternidad/paternidad al interior del PJUD.

 <https://bit.ly/2AfXa5l>

39

### Garantizar que la ejecución de los procedimientos para el reclutamiento y la selección para el ingreso a la carrera funcionaria sean transparentes e imparciales.

Se debe velar porque los mecanismos de provisión e ingreso garanticen el igual tratamiento a las personas en los procesos de ingreso. Las personas encargadas de decidir sobre aspectos relacionados con contrataciones deben generar procedimientos objetivos para ese fin al momento de la implementación de tales procesos a modo de favorecer el acceso en condiciones igualitarias para todas las personas, con independencia de su sexo, **orientación sexual, identidad o expresión de género.**

#### Ejemplos.

- Gestionar que en procesos de evaluación, ascenso y movilidad se agregue como parte de la convocatoria la necesidad de conocer los aspectos principales de la Política de Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial.
- Gestionar que en procesos de selección de personal se agregue como parte de la definición de los perfiles de cargo, pautas o criterios para evaluar aspectos vinculados con los conocimientos en materia de género y diversidad sexual, misoginia, machismo, discriminación, etc., y que sean debidamente ponderados en el contexto de la provisión del cargo de que se trate, especialmente si se trata de un cargo que vaya a desarrollar funciones de autoridad.
- Gestionar que en procesos de selección de personal se omitan preguntas sobre aspectos personales o familiares de la persona candidata, como su voluntad en torno a la progeneración, sus relaciones afectivas o sus proyectos de vida o planes futuros en lo personal o familiar.
- Buscar o implementar mecanismos para que las personas que hayan sido objeto de alguna de las situaciones descritas arriba puedan dejar constancia o un reclamo.
- Gestionar que, una vez concluido un proceso de selección de personal, los resultados sean accesibles al conocimiento de cada persona postulante, haya o no sido seleccionada.

#### Recursos disponibles.

- Informe Final: Conclusiones y recomendaciones de la mesa interinstitucional sobre nombramiento de jueces.

 <https://bit.ly/3bovHf3>

40

## Favorecer estrategias para erradicar progresivamente la discriminación por género y diversidad sexual en la carrera funcionaria.

Se trata de establecer mecanismos que garanticen el igual tratamiento a las personas integrantes del Poder Judicial en los procesos de evaluación, ascenso y movilidad. Quienes deban decidir sobre aspectos relacionados con ascensos o promociones, no deben incurrir en discriminaciones asociadas a **representaciones de género y diversidad sexual**. No debería discriminarse a personas porque la progenitura pueda afectar el desarrollo laboral de la institución, o por la creencia de que hombres son más adecuados para ciertas tareas y las mujeres para otras, o por pensarse que mujeres no pueden ejercer cargos de jefatura, o porque contratar una persona trans o lesbiana puede generar incomodidad en un equipo de trabajo.

### Ejemplos.

- Gestionar que en procesos de evaluación, ascenso y movilidad se agregue como parte de la convocatoria la necesidad de conocer los aspectos principales de la Política de Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial.
- Gestionar que en procesos de evaluación, ascenso y movilidad se agregue como parte de la definición de tales procesos y como criterios para evaluar, aspectos vinculados con los conocimientos en materia de género y diversidad sexual, misoginia, machismo, discriminación, etc., y que sean debidamente ponderados en el contexto de la provisión del cargo de que se trate, especialmente si se trata de un cargo que vaya a desarrollar funciones de autoridad.
- Gestionar que en procesos de evaluación, ascenso y movilidad se omitan preguntas sobre aspectos personales o familiares de la persona candidata, tal como su voluntad en torno a la progenitura, sus relaciones afectivas o sus proyectos de vida o planes futuros en lo personal o familiar.
- Gestionar que, una vez concluido un proceso de evaluación, ascenso y movilidad, los resultados sean accesibles al conocimiento de cada persona postulante, haya o no sido seleccionada.

### Recursos disponibles.

- Informe Final: Conclusiones y recomendaciones de la mesa interinstitucional sobre nombramiento de jueces.  
<https://bit.ly/3bovHf3>
- Protocolo de actuación para garantizar el ejercicio del derecho a la identidad de género de personas integrantes del Poder Judicial y de la Corporación Administrativa – Ley N°21.120.  
<https://bit.ly/3ct9cHg>
- Información estadística sobre hombres y mujeres en el Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3fGUrTb>

41

### Gestionar la progresiva adopción de posibles medidas especiales de igualación positiva de carácter temporal para favorecer la carrera funcionaria de mujeres y personas **LGBTI**.

Al interior de la institución es deseable que sean reglamentadas las medidas que compensen, idealmente con carácter temporal, las desigualdades estructurales que afectan a mujeres y personas **LGBTI** en la carrera funcionaria, incorporando además un enfoque **interseccional** que recoja las circunstancias adicionales en que viven las personas, como pueden ser la edad, la discapacidad, la etnia u otras.

#### Ejemplos.

- Identificar y monitorear regularmente cuántas personas integrantes del Poder Judicial son mujeres y cuántas se auto-identifican como parte de las personas **LGBTI**. Ello se puede hacer mediante encuestas de ambiente laboral u otras técnicas de levantamiento de información, resguardando en todo caso la privacidad de la identificación personal y la voluntad de cada persona.
- Identificar y monitorear quiénes de tales personas son parte de familias monoparentales a su cargo o son personas que se encuentran al cuidado de otras, tales como niños, niñas o adolescentes, personas enfermas, con dependencia física o de otra naturaleza, personas con discapacidad o personas mayores. Incluir, además, una identificación de condiciones particulares como las distancias entre residencia personal y lugar de trabajo, factores de salud de la persona funcionaria, otros.

#### Recursos disponibles.

- Informe sobre distribución por sexo de las personas que integran el Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3fGUrTb>
- Informe Final: Conclusiones y recomendaciones de la mesa interinstitucional sobre nombramiento de jueces.  
<https://bit.ly/3bovHf3>

42

### Facilitar la comprensión del lenguaje de contenido jurídico para todas las personas que integran la institución, velando porque se haga sin contenido sexista o asignación estereotipada de roles.

El lenguaje en que comunica su información el Poder Judicial debe ser objetivo y entendible fácilmente por quienes integran la institución, y debe llegar de manera simple en los folletos, campañas, murales y toda la comunicación que produzca para las personas funcionarias. Esto es especialmente relevante cuando se trata de comunicar hacia el nivel interno información de la institución, cambios legales, nueva jurisprudencia o, precisamente, información específica sobre los avances institucionales en materia de incorporación de la **perspectiva de género y diversidad sexual** conforme la Política adoptada.

#### Ejemplos.

- Utilizar en la comunicación interna de la institución palabras de uso cotidiano para explicar conceptos técnicos jurídicos, asumiendo y considerando que no todas las personas integrantes del Poder Judicial tienen formación en derecho. El uso de ejemplos o analogías, a través de imágenes gráficas o videos, puede ser una estrategia que favorezca una explicación clara.
- Generar mecanismos internos que permitan saber si una persona integrante conoció la información, si la entendió y cuáles son las falencias que evidencia en la comunicación interna.
- Mantener contacto permanente con la Dirección de Comunicación del Poder Judicial de Chile a fin de estar alineado con la Política y estrategia de comunicaciones del Poder Judicial en su labor.

#### Recursos disponibles.

- Glosario de Términos Jurídicos, elaborado por la Comisión de Lenguaje Claro.

<https://bit.ly/zyQpmMi>

**43 Favorecer y promover el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación al interior de la institución, velando que se haga sin contenido sexista o asignación estereotipada de roles.**

El lenguaje juega un rol fundamental en la construcción de la realidad, dándole sentido a ésta dentro de la sociedad, favoreciendo la reproducción de las **estructuras sociales** o la adaptación a nuevas realidades. Por esto, y por su efecto en el comportamiento social, es importante usarlo de manera adecuada e inclusiva de todas las personas y sus identidades.

**Ejemplos.**

- Optar al momento de conversar o referirse a otras personas por formas lingüísticas amplias y un vocabulario que incluya a todas las personas. Ello no supone, per se, la invención de palabras, sino recoger la riqueza idiomática del español. Así, las referencias "las personas que juzgan" es más inclusiva que "jueces y juezas" o "el juzgador".
- Revisar que toda traducción a otro idioma o toda imagen visual que se use para dialogar con otra persona sea en formas de tipo no sexista, ni binarias.

**Recursos disponibles.**

- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno.

<https://bit.ly/2xVR1ee>

## 4

## RECOMENDACIONES SOBRE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN EN EL PJUD.

44

**Gestionar lo necesario para que la formación en género y diversidad sexual de todas las personas que integran el PJUD sea integral.**

Debe considerarse que la oferta formativa, de capacitación y difusión que se ofrece al Poder Judicial sea comprensiva de esta temática. Esto es, los ámbitos jurídicos, pero también visiones socio-antropológicas y psicológicas que permitan visibilizar e interpretar la realidad, así como reconocer causas de las desigualdades estructurales, las distintas identidades sexuales y lograr herramientas que favorezcan los cambios. Asimismo, se deben vincular los temas de género y **diversidad sexual** a otros ejes de **discriminación** estructural desde una mirada **interseccional**.

#### Ejemplos.

- Articular la oferta en el Poder Judicial con las políticas públicas nacionales y de otras reparticiones relacionadas en materias de género y diversidad sexual.
- Consultar periódicamente a cada persona integrante de la institución, las materias específicas de género y diversidad sexual en que estiman necesaria capacitación, teniendo presente siempre la pertinencia a la naturaleza de las funciones que se desarrollan.
- Vincularse con el medio académico especializado y profesionales de diversas disciplinas, no sólo jurídicas, gestionando posibles cursos o talleres dictados por entidades académicas para formar a las personas funcionarias de un tribunal enfocado a la realidad interna del mismo.
- Validar toda oferta que se reciba a través de revisión de personas expertas a fin de garantizar su idoneidad y que no incluya contenidos sexistas o binarios.
- Velar que toda oferta de formación en temas de derecho sobre género y diversidad sexual incluya el marco normativo internacional.

#### Recursos disponibles.

- Autoacordado sobre sistema integrado de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial (Acta N° 183-2014).  
<https://bit.ly/2XYLyxa>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia caso Atala Riffo y niñas, Serie C 239, párrafos 271 y 272.  
<https://bit.ly/35SPxEw>
- Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno de la Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación de Magistrados y de la Asociación de Magistradas Chilenas en conjunto.  
<https://bit.ly/2xVR1ee>

## 45 Gestionar la continuidad y la actualización permanente de la oferta de formación de género y diversidad sexual disponible para las personas funcionarias del PJUD.

La evolución del conocimiento y el recambio del personal en las instituciones hacen siempre deseable que la oferta sea continua y revisada regularmente. Esto supone que quienes posean alguna responsabilidad en la formación en temas de género y **diversidad sexual** estén a su vez realizando constantes capacitaciones, cursos o talleres de forma regular. Además, que toda oferta se revise, se actualice, se adapte a los diversos contextos (ubicación geográfica, naturaleza del tribunal, otros) y se repita cada cierto tiempo.

### Ejemplos.

- Articular la oferta en el Poder Judicial con las políticas públicas nacionales y de otras reparticiones relacionadas en materias de género y diversidad sexual.
- Consultar periódicamente a cada persona integrante de la institución, las materias específicas de género y diversidad sexual en que estiman necesaria capacitación, teniendo presente siempre la pertinencia a la naturaleza de las funciones que se desarrollan.
- Vincularse con el medio académico especializado y profesionales de diversas disciplinas, gestionando posibles cursos o talleres dictados por entidades académicas.
- Validar toda oferta que se reciba a través de revisión de personas expertas a fin de garantizar su idoneidad y que no incluya contenidos sexistas o binarios.

### Recursos disponibles.

- Autoacordado sobre sistema integrado de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial (Acta N° 183-2014).  
<https://bit.ly/2XYLyxa>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia caso Atala Riffo y niñas, Serie C 239, párrafos 271 y 272  
<https://bit.ly/35SPXEw>

46

## Promover y gestionar el diseño de nuevos modelos de capacitación en género y diversidad sexual para las personas integrantes del PJUD.

Los nuevos modelos deben trabajarse bajo ciertos lineamientos que mejoren la efectividad de la formación y que la tornen más accesible para favorecer la adhesión a dichos contenidos, procurando además que sean adaptables a diversas situaciones de contingencia que puedan presentarse.

### Ejemplos.

- Articular la oferta en el Poder Judicial con las políticas públicas nacionales y de otras reparticiones relacionadas en materias de género y diversidad sexual.
- Consultar periódicamente a cada persona integrante de la institución, las materias específicas de género y diversidad sexual en que estiman necesaria capacitación, teniendo presente siempre la pertinencia a la naturaleza de las funciones que se desarrollan.
- Vincularse con el medio académico especializado y profesionales de diversas disciplinas, gestionando posibles cursos o talleres dictados por entidades académicas para formar a las personas funcionarias de un tribunal enfocado a la realidad interna del mismo.
- Validar toda oferta que se reciba a través de revisión de personas expertas a fin de garantizar su idoneidad y que no incluya contenidos sexistas o binarios.
- Desarrollar experiencias que consideren a personas funcionarias de reparticiones relacionadas o en que intervengan personas de distintos estamentos y con diferentes funciones, generar oferta en modalidad online usando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), privilegiar espacios presenciales de formación con pocas personas, resguardar espacios de tiempo que no sean fuera del horario laboral, implementar modalidades o técnicas de enseñanza, como juego de roles, análisis de casos, etc.

### Recursos disponibles.

- Autoacordado sobre sistema integrado de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial (Acta N° 183-2014).  
<https://bit.ly/2XYLyxa>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia caso Atala Riffo y niñas, Serie C 239, párrafos 271 y 272  
<https://bit.ly/35SPXEw>

47

### Gestionar la generación de incentivos adecuados para las personas funcionarias del PJUD que optan por cursar alguna oferta académica en temas de género y diversidad sexual.

Las personas deben reconocer que la institución valora los esfuerzos e iniciativas individuales para formarse en tales temáticas como forma de contribuir a cambios en la cultura organizacional e institucional en temas de género y **diversidad sexual**, debiendo identificar fácilmente incentivos en tal caso.

#### Ejemplos.

- Consultar periódicamente qué personas tienen interés en formación y sensibilización en el área y favorecer el espacio para que puedan presentar propuestas concretas en tal sentido.
- Generar procedimientos internos de coordinación que permitan a una persona interesada hacer consultas o gestionar en relación a propuestas concretas para la unidad respectiva durante su jornada de trabajo, incluyendo una redistribución de los tiempos y la carga laboral de esa persona funcionaria, o facilitando la tramitación de posibles comisiones de servicio.
- Gestionar que la formación certificada en género y diversidad sexual sea considerada en los procesos de ascenso o movilidad.
- Generar o gestionar incentivos para que personas integrantes del Poder Judicial participen de cursos u otras iniciativas académicas externas de formación en temas de género y diversidad sexual y realicen sus tesis o trabajos finales en temáticas vinculadas a sus funciones en la institución.

#### Recursos disponibles.

- Autoacordado sobre sistema integrado de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial (Acta N° 183-2014).  
<https://bit.ly/2XYLyxa>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia caso Atala Rifo y niñas, Serie C 239, párrafos 271 y 272.  
<https://bit.ly/35SPXEw>

## 5

## RECOMENDACIONES SOBRE INFRAESTRUCTURA Y HABITABILIDAD EN EL PJUD.

48

**Garantizar que existan espacios de atención, espera, ingreso y salida que permitan que mujeres o personas LGBTI puedan denunciar o consultar sobre sus causas con privacidad y seguridad.**

Esto es especialmente relevante frente a causas de **violencia** por razones de género o **diversidad sexual**. Un espacio propicio, separado de lugares de fácil acceso por el público y en condiciones de seguridad, puede ayudar a disminuir las posibilidades de mayor afectación a la salud física y psíquica de la persona víctima, su **revictimización** o la victimización posible de quienes le acompañen.

## Ejemplos.

- Disponer de espacios separados garantizados para que, en causas de alta complejidad, como violencia de género (sexual, doméstica o de otro tipo), se logre mantener en todo momento separadas a las personas involucradas, salvo que sea necesario en el mérito de las actuaciones del proceso.
- Procurar que siempre los ingresos y salidas de cada tribunal cuenten con debida iluminación para garantizar la seguridad personal, especialmente en causas de violencia de género (sexual, domésticas o de otro tipo).
- Procurar que en la planificación que se haga por las entidades competentes para la construcción de nuevas edificaciones que se vayan a destinar a tribunales de justicia se tengan presente este tipo de consideraciones.

## Recursos disponibles.

- Plan Estratégico del Poder Judicial 2015-2020.  
<https://bit.ly/3aq6Vfz>
- Protocolo de acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia.  
<https://bit.ly/33XZ2gn>
- Protocolo de acceso a la justicia de grupos vulnerables: NNA, personas con discapacidad, personas migrantes y mujeres víctimas de violencia de género.  
<https://bit.ly/33XZ2gn>
- Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género y requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de NNA.  
<https://bit.ly/30WkKiV>

49

## Destinar recursos y espacios suficientes para difundir y promover derechos de mujeres y personas LGBTI.

Cada mujer o persona de la **diversidad sexual** que concurre en ejercicio de su derecho de **acceso a la justicia** debería contar con información disponible, en especial sobre normativa nacional e internacional en materia de género y no **discriminación** dentro del propio tribunal.

### Ejemplos.

- Mantener en los espacios de libre tránsito y acceso a un tribunal un diario mural que contenga información sobre la normativa en materia de protección de derechos de mujeres y personas LGBTI.
- Gestionar ilustraciones y publicidad en salas de espera o espacios comunes que contengan de forma clara y sencilla los derechos de las personas usuarias.
- Gestionar videos explicativos de derechos de las personas usuarias y reproducirlos en los espacios comunes.
- Gestionar o generar campañas publicitarias, sean institucionales o de la sociedad civil, mediante redes sociales y propiciar su difusión, donde se ilustren didácticamente los derechos.

### Recursos disponibles.

- Campaña de Prevención e Información sobre Acoso sexual en el Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3dlq7WG>
- Guía: Ley N° 21.120. El derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial.  
<https://bit.ly/3kKGiXy>
- Guía Informativa sobre el acoso sexual.  
<https://bit.ly/3131fFg>
- Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante.  
<https://bit.ly/3h6mcoq>
- Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento.  
<https://bit.ly/313GAB5>

50

## Contar con espacios para el cuidado infantil adecuado cuando personas usuarias concurren con NNA.

Se debe procurar que en las dependencias de los tribunales existan espacios que sean propicios para el cuidado y alimentación de niños o niñas que concurren con personas usuarias. Esta sería una manera de contrarrestar los obstáculos al **acceso a la justicia** que puede producir el adecuado ejercicio de competencias parentales. Tal es el caso de la doble carga de las mujeres, encargadas mayoritariamente del cuidado de otras personas, quienes pueden abandonar tempranamente el seguimiento de sus causas por no poder generar una conciliación con sus responsabilidades familiares.

### Ejemplos.

- Incluir en los gastos operativos y/o de administración de tribunales una cantidad de recursos para este fin.
- Gestionar alianzas con establecimientos educativos, bibliotecas u otras entidades de la localidad en que se ubica un tribunal para la donación de juegos, materiales de estudio o de lectura apropiados para niños y niñas, y con pertinencia de género, diversidades sexuales, de edad y cultural.
- Destinar espacios específicos como lactarios, teniendo presente que la labor de cuidado y alimentación de hijos e hijas no siempre corresponde a las madres biológicas, por lo que deben existir espacios dispuestos para padres u otras personas cuidadoras.
- Implementar mudadores en espacios adecuados a la infraestructura del tribunal, de acceso universal para todas las personas.
- Procurar que en la planificación que se haga por las entidades competentes para la construcción de nuevas edificaciones que se vayan a destinar a tribunales de justicia se tengan presente este tipo de consideraciones.

### Recursos disponibles.

- Plan Estratégico del Poder Judicial 2015-2020.  
<https://bit.ly/3aq6Vfz>
- Política de atención de usuarios, elaborada por el Subcomité de atención a usuarios.  
<https://bit.ly/3cwqOC4>
- Estudio sobre la situación de la protección de la maternidad/paternidad al interior del PJUD.  
<https://bit.ly/2AfXa5l>

51

### Procurar mantener servicios sanitarios inclusivos para personas usuarias mujeres y LGBTI, sin distinciones de sexo o género.

Una forma de favorecer que las personas usuarias no sientan que se les categoriza por su sexo o género sería contar con un servicio sanitario adicional y disponible para el uso de todas las personas, independiente de su sexo, **identidad** o expresión de género, de manera que sea cada persona quien decide el servicio sanitario al que accede. En caso de no contar con un servicio adicional, procurar hacer las adaptaciones pertinentes con los recursos sanitarios con que se cuenta.

#### Ejemplos.

- Incluir en los gastos operativos y/o de administración de tribunales una cantidad de recursos para este fin.
- Generar señaléticas y gráficas no binarias que indiquen que determinado servicio sanitario puede ser usado por toda persona que así lo desee.
- Procurar que en la planificación que se haga por las entidades competentes para la construcción de nuevas edificaciones que se vayan a destinar a tribunales de justicia se tengan presente este tipo de consideraciones.

#### Recursos disponibles.

- Plan Estratégico del Poder Judicial 2015-2020.

 <https://bit.ly/3aq6Vfz>

52

## Contar con espacios para el cuidado infantil adecuado cuando integrantes mujeres o personas **LGBTI** deban concurrir con NNA a sus espacios de trabajo.

Se debe propender a que, en la medida que sea posible según las condiciones de cada unidad, en las dependencias de los tribunales existan espacios que sean propicios para la alimentación y el cuidado de niños o niñas que concurren como acompañantes en los tiempos que corresponden a obligaciones laborales. Ello es una forma de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y social con tales obligaciones laborales.

### Ejemplos.

- Incluir en los gastos operativos y/o de administración de tribunales una cantidad de recursos para este fin.
- Destinar espacios específicos como lactarios y mudadores para el uso de personas integrantes de la institución.
- Procurar que en la planificación que se haga por las entidades competentes para la construcción de nuevas edificaciones que se vayan a destinar a tribunales de justicia se tengan presente este tipo de consideraciones.

### Recursos disponibles.

- Plan Estratégico del Poder Judicial 2015-2020.  
<https://bit.ly/3aq6Vfz>
- Estudio sobre la situación de la protección de la maternidad/paternidad al interior del PJUD.  
<https://bit.ly/2AfXa5l>

53

### Procurar mantener servicios sanitarios inclusivos para personas que integran el PJUD, sin distinciones de sexo o género.

Una forma de favorecer que las personas que integran la institución no sientan que se les categoriza por su sexo o género sería contar con un servicio sanitario adicional y disponible para el uso de quienes integran cada unidad, independiente de su sexo, identidad o expresión de género, de manera que sea cada persona quien decide el servicio sanitario al que accede. En caso de no contar con un servicio adicional, procurar hacer las adaptaciones pertinentes con los recursos sanitarios con que se cuenta.

#### Ejemplos.

- Incluir en los gastos operativos y/o de administración de tribunales una cantidad de recursos para este fin.
- Generar señaléticas y gráficas no binarias que indiquen que determinado servicio sanitario puede ser usado por toda persona que así lo desee, cualquiera sea la función que desarrolla en el tribunal.
- Procurar que en la planificación que se haga por las entidades competentes para la construcción de nuevas edificaciones que se vayan a destinar a tribunales de justicia se tengan presente este tipo de consideraciones.

#### Recursos disponibles.

- Plan Estratégico del Poder Judicial 2015-2020.  
<https://bit.ly/3aq6Vfz>
- Estudio sobre la situación de la protección de la maternidad/paternidad al interior del PJUD.  
<https://bit.ly/2AfXa5l>

TERCERA PARTE

# Anexos.

---

## PALABRAS O EXPRESIONES DE USO FRECUENTE EN EL PROTOCOLO

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

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

## ABREVIATURAS USADAS EN EL PROTOCOLO

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

## METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO

En este apartado se presenta detallada la información sobre la metodología utilizada para la elaboración del Protocolo, incluyendo los principales ajustes desarrollados durante al proceso respecto del diseño original planteado en el proyecto.

En la primera fase del proyecto (primer año) se desarrolló un diagnóstico integrado. Éste fue el resultado de una metodología de investigación mixta, que contempló técnicas cuantitativas y cualitativas de análisis. Esto permitió contar con un diagnóstico sobre el acceso a la justicia en Chile en relación con el género y las diversidades sexuales, con énfasis en la atención a personas usuarias y el trato entre personas integrantes del PJUD. En el Cuadro 1 se presenta el proceso desarrollado en la fase 1 de investigación, cuyos productos finales fueron el Diagnóstico Integrado y el Análisis Comparado, que constituyeron insumos para la elaboración del Protocolo.

### **CUADRO 1: PRIMERA FASE "INVESTIGACIÓN". DIAGNÓSTICO INTEGRADO Y ANÁLISIS COMPARADO**

La segunda fase del proyecto (a partir del segundo año) se orientó a la construcción del Protocolo, para lo cual se implementó una metodología participativa, contextualizada y validada. Este proceso fue dirigido por el equipo académico investigador de la Universidad de Concepción y contó con la colaboración de la STCS y con 4 expertas de nivel nacional e internacional. De esta forma se fueron generando las diversas versiones preliminares del Protocolo. La sexta versión fue sometida a un proceso de validación para determinar si contaba con los atributos de comunicabilidad, adhesión, aplicabilidad y contextualización. En forma posterior a la validación se generó la versión 7 y final. En el Cuadro 2 se presenta la descripción del proceso desarrollado en la fase 2 para la elaboración del Protocolo.

### **CUADRO 2: SEGUNDA FASE "ELABORACIÓN PROTOCOLO". ELABORACIÓN PARTICIPATIVA, CONTEXTUALIZADA Y VALIDADA DEL PROTOCOLO**

**CUADRO 1: PRIMERA FASE “INVESTIGACIÓN”.**  
**DIAGNÓSTICO INTEGRADO Y ANÁLISIS COMPARADO.**

TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	PERÍODO	DESCRIPCIÓN
<p>Reanálisis de la Base de Datos del Estudio Diagnóstico de las relaciones de género al interior del Poder Judicial (2016).</p>	<p>Abril a diciembre 2018</p>	<p>El reanálisis corresponde a un estudio con enfoque cuantitativo, temporalmente transversal y no experimental, de alcance explicativo, ya que se buscaba encontrar los factores que influyen en la discriminación, y existencia y reiteración de estereotipos de género al interior del PJUD.</p> <p>Los datos empleados son de tipo secundario, provenientes de la Base de Datos del Estudio Diagnóstico sobre la Perspectiva de Género en el PJUD de Chile (2015-2016), los que fueron proporcionados por la Dirección de Estudios de la Corte Suprema. Tales datos fueron recogidos bajo la técnica de encuesta, mediante el uso de un cuestionario online y auto aplicado como instrumento con un total de 4294 encuestas respondidas. Para los fines analíticos de este reanálisis se consideraron 3902 encuestas como válidas.</p> <p>En relación con los análisis, se consideraron un total de 15 variables independientes agrupadas en perfil sociodemográfico, escalafón de pertenencia, unidad de trabajo y perspectivas y formación de género, y se contemplaron 3 variables dependientes: machismo percibido al interior del PJUD, expectativa sobre desempeño igualitario en el PJUD y visión equitativa de género en las relaciones laborales.</p> <p>Los principales resultados se encuentran publicados en el artículo "Algunas variables que influyen en las representaciones de género en el poder judicial de Chile." Revista CES Derecho. Vol. 11, No. 1, enero a junio de 2020, 28-54. (Fuentealba et al. 2020)</p>
<p>Entrevistas semiestructuradas a informantes clave</p>	<p>Preparación trabajo de campo: marzo a mayo 2018</p> <p>Trabajo de campo: mayo a agosto 2018</p>	<p>La técnica de recolección de datos corresponde a la entrevista en profundidad semiestructurada, realizada por una dupla interdisciplinaria de entrevistadores, con el propósito de facilitar un adecuado manejo tanto de la técnica de entrevista como del lenguaje jurídico.</p> <p>El contacto inicial con las personas entrevistadas se realizó mediante una invitación conjunta del equipo investigador y la STCS.</p> <p>Se realizaron 27 entrevistas a los siguientes 6 perfiles de informantes clave:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juez o jueza, ministro o Ministra de Tribunales Ordinarios</li> <li>2. Representantes de Asociaciones Gremiales de funcionarios por estamento</li> <li>3. Representantes de la Corporación Administrativa del Poder Judicial</li> <li>4. Representantes de la Academia Judicial</li> <li>5. Personas usuarias externas             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogado/a de instituciones públicas de nivel nacional o regional, que prestan servicios de asesoría jurídica</li> <li>• Organizaciones de la Sociedad Civil, representantes de ONG que prestan servicios de asesoría jurídica, clínicas jurídicas universitarias</li> <li>• Defensoría Penal Pública</li> </ul> </li> <li>6. Testimonios relevantes de casos referentes</li> </ol> <p>Distribución territorial de las entrevistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zona Norte: Iquique (2) y Copiapó (2)</li> <li>- Zona Centro: Santiago (16) y Rancagua (1)</li> <li>- Zona Sur: Concepción (5) y Temuco (1)</li> </ul>

TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	PERÍODO	DESCRIPCIÓN
<p><b>Grupos Focales</b></p>	<p>Preparación trabajo de campo: Agosto 2018</p> <p>Trabajo de campo: Septiembre a noviembre 2018</p>	<p>Se realizaron 10 grupos focales con un total de 55 participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 grupos focales fueron con participación de integrantes del PJUD correspondientes a los siguientes perfiles: jueces, juezas, consejeros y consejeras técnicas, personas del escalafón de empleados y escalafón secundario con responsabilidad de jefatura. La participación total fue de 35 personas.</li> <li>- 3 grupos focales se realizaron con personas usuarias externas pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas, Ministerio Público y Defensoría Pena Pública. La participación total fue de 20 personas."</li> </ul> <p>La programación, convocatoria y ejecución de los Grupos Focales contó con la colaboración del PJUD a través de la STCS.</p> <p>En la moderación de los grupos focales participó todo el equipo de investigadores, alternando duplas interdisciplinarias masculinas, femeninas o mixtas, según perfil de los participantes de cada grupo focal.</p> <p>Distribución territorial de los grupos focales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zona Norte: Antofagasta (1) y La Serena (1)</li> <li>- Zona Centro: Valparaíso (1), Santiago (1) y Rancagua (1)</li> <li>- Zona Sur: Concepción (4) y Puerto Montt (1)</li> </ul>
<p><b>Análisis de sentencias judiciales</b></p>	<p>Abril 2018 a enero 2019</p>	<p>Corresponde a la técnica de análisis documental. Los documentos analizados, es decir, las sentencias judiciales, corresponden a un registro de carácter escrito y constituyen fuentes secundarias. Se utilizó una muestra intencionada y estratégica, correspondientes a los ámbitos del derecho civil, penal, laboral y familia. Las sentencias del área de familia fueron debidamente anonimizadas.</p> <p>La delimitación del diseño muestral fue un proceso complejo debido a diversas limitaciones metodológicas relacionadas con las bases de datos sobre jurisprudencia disponibles. Como criterio de inclusión de sentencias se definió seleccionar aquellas con hallazgo "explícito o manifiesto" con relación a perspectivas de género y diversidad sexual, incluyendo: sentencias enviadas por la STCS a través del Centro Documental de la Corte Suprema, sentencias obtenidas desde la base de datos del Poder Judicial y sentencias identificadas y obtenidas por el equipo investigador.</p> <p>Las sentencias analizadas correspondieron a 74 con hallazgo explícito o manifiesto, correspondientes a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Civil: Acción por No Discriminación Ley 20.609 (9 sentencias)</li> <li>- Civil: Cuidado Personal (15 sentencias)</li> <li>- Civil: VIF y salidas del país (1 sentencia)</li> <li>- Laboral (15 sentencias)</li> <li>- Penal (12 sentencias)</li> <li>- Ley 17.344 (22 sentencias)</li> </ul>

TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	PERÍODO	DESCRIPCIÓN
<p>Análisis Comparado: Bibliografía y Teoría</p>	<p>Marzo a diciembre 2018</p>	<p>Se desarrolló un marco teórico y conceptual y un marco normativo sobre elementos de género, acceso a la justicia e igualdad y no discriminación. Además, se revisaron estándares internacionales de derechos humanos y género que Chile se ha comprometido a respetar y promover, y que están alineados con el marco normativo en que se inserta la Política de Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial.</p>
<p>Análisis Comparado: Pasantías Internacionales</p>	<p>Octubre 2018 a mayo 2019</p>	<p>Se realizaron siete (7) Pasantías Internacionales a los siguientes países: Perú, México, Costa Rica, Colombia, Argentina, España y Suecia. El propósito de las pasantías fue conocer la experiencia internacional en el desarrollo de protocolos en el sistema judicial y extraer aprendizajes de cada experiencia para lo cual se sistematizó en cada caso el plan de trabajo realizado y los aprendizajes para el caso chileno.</p>
<p>Análisis Comparado: Análisis de Protocolos</p>	<p>Abril a Julio 2019</p>	<p>En el contexto iberoamericano, se realizó un análisis comparado de protocolos o instrumentos de similar naturaleza y propósitos, que correspondieron en total a 66 documentos, elaborados por diversas entidades (Gobierno, el Poder Judicial, la Academia u otras). Para la revisión de los protocolos se utilizó una pauta que contempló tres apartados principales: datos de identificación, aspectos de forma y aspectos de fondo.</p>

## CUADRO 2: SEGUNDA FASE "ELABORACIÓN PROTOCOLO". ELABORACIÓN PARTICIPATIVA, CONTEXTUALIZADA Y VALIDADA DEL PROTOCOLO.

VERSIONES DEL PROTOCOLO	DESCRIPCIÓN
<p>Versión 1 (julio 2019) Versión 2 (septiembre 2019) Versión 3 (octubre 2019)</p>	<p>Las tres primeras versiones de Protocolo se trabajaron internamente por el equipo investigador de la Universidad de Concepción y contaron con la revisión y retroalimentación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- STCS.</li> <li>- Expertas en construcción de protocolos y/o en género. Dos expertas nacionales (Verónica Undurraga Valdés y Teresa Valdés Echenique) y dos expertas internacionales (Leticia Bonifaz Alfonzo y Clara Linde Hernández).</li> </ul>
<p>Versión 4 (noviembre 2019) Versión 5 (diciembre 2019) Versión 6 (enero 2020)</p>	<p>Las versiones 4, 5 y 6 también contaron con el acompañamiento de la STCS, pero además fueron validadas durante el proceso de construcción, mediante la realización de 7 Talleres Participativos que contaron con un total de 80 personas participantes. Los talleres participativos proporcionaron retroalimentación que permitió ir mejorando las nuevas versiones del Protocolo tanto en aspectos de forma como de contenido.</p> <p>Los perfiles de las personas participantes de los talleres fueron los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juez y Juezas de Tribunales Ordinarios.</li> <li>2. Administradores/as de Tribunal y Jefes/as de Unidad.</li> <li>3. Funcionarios/as escalafón secundario.</li> <li>4. Directivos/as Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ).</li> <li>5. Directivos/as Academia Judicial.</li> <li>6. Personas usuarias pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil, Defensoría Penal Pública y Ministerio Público.</li> </ol> <p>Distribución territorial de los talleres participativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zona Norte: Arica (1)</li> <li>- Zona Centro: Valparaíso (1), Santiago (2)</li> <li>- Zona Sur: Concepción (1), Temuco (1) y Punta Arenas (1)</li> </ul>

VERSIONES DEL PROTOCOLO	DESCRIPCIÓN
<p>Validación versión 6 (mayo y junio 2020)</p>	<p>La sexta versión fue sometida a un proceso de validación para determinar si contaba con los atributos de comunicabilidad, adhesión, aplicabilidad y contextualización.</p> <p>El diseño inicial para la Validación Final del Protocolo contemplaba un pilotaje presencial en dos tribunales de justicia del país por un período aproximado de un mes. Debido a la crisis sanitaria del COVID-19, las condiciones institucionales de funcionamiento del Poder Judicial no permitían ejecutar la validación final del protocolo como fue diseñada originalmente, por lo que la validación tuvo que ser modificada con acuerdo de la STCS y aprobación de ANID.</p> <p>Así, la validación final del protocolo en su versión 6 consistió en un proceso no presencial, que implicó que los 3 formatos de presentación del Protocolo (versión impresa, plataforma digital y documento versión PDF) se pusieron a disposición de personas integrantes del PJUD y personas usuarias externas, solicitándose que luego de revisar el Protocolo y usar la plataforma, completaran una encuesta online con preguntas cerradas en la que debían reconocer el grado de presencia de los atributos. Además, la encuesta contó con preguntas abiertas para que pudiesen realizar observaciones cualitativas a los 3 formatos de presentación del protocolo.</p> <p>La hipótesis de validación establecía que “Las personas perciben que el Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual – y sus atributos- constituye una herramienta útil para el trabajo de las personas integrantes del PJUD, ya que favorece una mejora en el acceso a la justicia y el trato, tanto para las personas usuarias como las mismas personas integrantes”. El testeado de esta hipótesis se realizó mediante la aplicación de un instrumento cuantitativo (cuestionario) con preguntas tipo Likert (con alternativas que van desde Muy de acuerdo hasta Muy en desacuerdo) que buscaron conocer la evaluación que tienen las personas sobre los atributos del Protocolo.</p> <p>En la construcción del cuestionario se utilizó como recurso metodológico para revisar y nutrir el instrumento, la evaluación de 3 personas expertas.</p> <p>Se consideró como informantes clave a personas integrantes de instituciones y organizaciones que previamente participaron en el proceso de construcción del protocolo. De esta forma la muestra, aunque no es probabilística, presenta una adecuada heterogeneidad y estuvo compuesta por un total de 47 participantes, correspondientes a seis perfiles:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministro o Ministra, Juez o Jueza de Tribunales Ordinarios.</li> <li>2. Asociaciones gremiales que integran el PJUD.</li> <li>3. Directivos/as Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ).</li> <li>4. Directivos/as de la Academia Judicial.</li> <li>5. Personas usuarias pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil.</li> <li>6. Testimonios Relevantes de Casos Referentes y/o Paradigmáticos.</li> </ol> <p>Estadísticamente, los atributos del Protocolo fueron ampliamente validados y la información cualitativa obtenida de las preguntas abiertas se constituyó en un nuevo insumo para retroalimentar la versión séptima y final del Protocolo.</p>
<p>Versión 7 FINAL (agosto 2020)</p>	<p>La versión 7 del Protocolo se elaboró considerando diversos insumos que permitieron una amplia retroalimentación integrando los aportes y conclusiones centrales de la encuesta de validación (datos cuantitativos y cualitativos), aportes y comentarios de la STCS, aportes y revisión del propio equipo investigador.</p>

## GLOSARIO

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

### ACCESO A LA JUSTICIA

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

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

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

### ACOSO SEXUAL LABORAL

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

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

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

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

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

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

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

### **CISNORMATIVIDAD**

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

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

### **CONTROL DE CONVENCIONALIDAD**

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

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

## DEBIDO PROCESO

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

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

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

## DERECHOS HUMANOS - DERECHOS FUNDAMENTALES

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

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

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

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

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

## **DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

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

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

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

## DESIGUALDAD

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

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

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

## DISCRIMINACIÓN

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

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

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

encuentran en la misma situación (discriminación por diferenciación), sino que también cuando se trata de la misma manera a quienes se encuentran en situaciones sustancialmente distintas (discriminación por indiferenciación).

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

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

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

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

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

## DIVERSIDAD SEXUAL

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

## ESTADO SOCIAL DEMOCRÁTICO

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

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

## ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

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

## ESTEREOTIPOS

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

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

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

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

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

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

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

## ESTRUCTURA SOCIAL

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

El Protocolo adopta una concepción de estructura social como el conjunto de los modos en que las prácticas de grupo e individuos están organizadas (instituciones) y relacionadas entre sí (procesos sociales), de manera que se crean unos ejes de desigualdad que configuran la iden-

tividad de esos individuos y grupos, así como los cursos posibles de la acción social individual o colectiva.

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

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

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

## FEMINIZACIÓN

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

## FUNCIÓN JURISDICCIONAL

Es el poder-deber que tiene el Estado, que deriva de su soberanía y que tiene por objeto dirimir fundamentalmente a través de los Tribunales de Justicia, los diversos conflictos de carácter jurídico que se produzcan entre los particulares entre sí y de estos con el Estado, con el objeto de proteger el orden jurídico. Esta función debe ser mirada como una garantía para las y los juzga-

dores, debiendo entregarse a ellos, por lo tanto, las condiciones institucionales y personales para cumplir con su mandato.

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

### **HETERONORMATIVIDAD**

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

### **HOMOFOBIA**

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

### **HOMOPARENTALIDAD – FAMILIA HOMOPARENTAL – LESBOMATERNIDAD**

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

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

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

## IDENTIDAD DE GÉNERO

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

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

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

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

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

En términos generales, se puede decir que las personas travestis son aquellas que manifiestan una expresión de género –ya sea de manera permanente o transitoria– mediante la utilización

de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al sexo asignado al nacer. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo. Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017: párr. 32, letra j).

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

## IGUALDAD

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

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

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

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

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

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

A su vez, entre las bases de la institucionalidad, la Constitución indica en su artículo 1° que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que el Estado está al servicio de la per-

sona humana, siendo su finalidad promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a cada persona su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a sus derechos.

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

## IMPARCIALIDAD JUDICIAL

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

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

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

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

En este contexto, no afecta la imparcialidad e independencia judicial la perspectiva y enfoque de género y diversidad sexual, por cuanto permite que quien juzga pueda evaluar de mejor forma el

caso y evitar que condiciones desiguales afecten el debido proceso, la igualdad ante la ley y el acceso a la justicia, al otorgar herramientas provenientes de diversas disciplinas para comprender y valorar mejor el caso concreto, corrigiendo las desigualdades materiales y fácticas que afectan a determinados grupos y colectivos, en este caso, mujeres y LGBTI.

## **INTERSECCIONALIDAD**

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

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

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

## **LGBTI**

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

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

## MASCULINIZACIÓN

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

## ORIENTACIÓN SEXUAL

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

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

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

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

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

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

## **PERSPECTIVA DE GÉNERO - ENFOQUE DE GÉNERO**

Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad sustantiva entre los géneros Consejo Económico y Social de la ONU (1997).

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

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

## **REPRESENTACIONES DE GÉNERO**

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

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

## **REVICTIMIZACIÓN – VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA**

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

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

## **ROLES - EXPECTATIVAS DE ROL - ROLES NATURALIZADOS**

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

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

## **SEXISTA**

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

## SISTEMA DE JUSTICIA

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

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

## TEORÍAS DE GÉNERO - GÉNERO

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

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

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

## TRANSFOBIA

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

## TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

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

En el caso de Chile, la Constitución Política de 1980 no contiene normas explícitas que se denominen tutela judicial efectiva, sino que más bien se le considera como una construcción doctrinaria y jurisprudencial, que encuentra su fundamento en la noción de igualdad, no discriminación y debido proceso en su dimensión sustantiva.

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

## VIOLENCIA

- **VIOLENCIA DE GÉNERO**

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

- **VIOLENCIA INTRAFAMILIAR**

Concepto que recoge la legislación chilena y que hace referencia a todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o síquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea, pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive del ofensor, su cónyuge o su actual conviviente, o bien, cuando esta conducta ocurre entre los padres de

un hijo común, o sobre un menor de edad, adulto mayor o discapacitado que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar.

- **VIOLENCIA SIMBÓLICA**

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

## **VICTIMARIO**

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

## ENUNCIADOS FRECUENTES SOBRE GÉNERO Y JUSTICIA

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

**FALSO**

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

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

**FALSO**

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

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

**FALSO**

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

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

**FALSO**

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

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

**FALSO**

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

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

**FALSO**

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

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

**FALSO**

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

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

**FALSO**

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

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

**FALSO**

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

## BIBLIOGRAFÍA

### FUENTES NORMATIVAS.

#### Nacionales.

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

#### Internacionales.

- Comité de Derechos Humanos ( 27 de julio de 2007). Observación General N° 32 Artículo 14. "El derecho a un juicio imparcial y a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia" DOC. CCPR/C/CG/3223.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos (29 de julio de 1988). Velásquez Rodríguez contra Honduras (sentencia de fondo) Serie No. 04.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (17 de septiembre de 2003). Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados: Opinión consultiva 18/03 Serie A No. 18.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (26 de septiembre de 2006). Almonacid Arellano y otros contra Chile (sentencia de excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas) Serie No.154.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (5 de agosto de 2008). Apitz Barbera y otros ("Corte Primera de lo Contencioso Administrativo") contra Venezuela (sentencia de excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Serie C No.182.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (16 de noviembre de 2009). González y otras ("Campo Algodonero") vs. México (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas) Serie C No. 205.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de febrero de 2012). Atala Riffo y niñas contra Chile (reparaciones y costas) Serie C No. 239.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (27 de noviembre de 2013). J. contra Perú (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas) Serie C No. 275.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017). Identidad de género e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo: Opinión Consultiva OC-24/17 de solicitada por la República de Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (26 de septiembre de 2018). López Soto y otros contra Venezuela (fondo, reparaciones y costas) Serie C No. 362.
- Organización de los Estados Americanos (5 de junio de 2013). Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69).
- Organización de Naciones Unidas (18 de diciembre de 1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW], Resolución 34/180.
- Organización de Naciones Unidas: Comité de Derechos Humanos (10 de noviembre de 1989). Observación general No. 18
- Organización de Naciones Unidas: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1 de noviembre de 2013). Recomendación general núm. 33 sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de con conflicto y posteriores conflictos CEDAW/C/GC/30.
- Organización de Naciones Unidas: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (3 Agosto 2015). Recomendación General N° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. CEDAW/C/GC/33.
- Organización de Naciones Unidas (18 de diciembre de 1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW], Resolución 34/180.
- Organización Internacional del Trabajo (25 de junio de 1958). Convenio sobre Discriminación (empleo y ocupación) N° 111.

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

## FUENTES DOCTRINARIAS.

### Libros.

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

### Artículos.

- Añón Roig, M.J. (2013). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. *Isonomía*, (39), 127-157.
- Arena, F. (2016). Los estereotipos normativos en la decisión judicial. Una exploración conceptual. *Revista de derecho*, XXIX (1), 51-75.
- Azócar, M. (2015). Expertos en derecho: profesión legal, género y reformas judiciales en Chile. *Revista de Derecho*, XXVIII (2), 9-29.
- Baeza, M. & Aravena, A. (2010). Jóvenes chilenos y construcción socioimaginaria del ser-otro mujer. *Última década*, (32), 159-171.
- Blanco, A., Herranz, J., Calvo, A., Scarparo, H. & Burel Do Santos, T. (2013). Estudio Psicosocial sobre las representaciones de género. *Perspectiva Psicológica*, 9 (2), 243-255.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates en sociología*, (18), 145-169.
- Facio, A. (s.a.). Feminismo, Género y Patriarcado. *Lectura de apoyo 1*.

- Fernández, G. (2015). Los estereotipos de género en los procedimientos judiciales por la violencia de género: el papel del comité CEDAW en la Eliminación de la Discriminación y de Estereotipación. *Oñati Socio-Legal Series*, 5 (2), 498-519.
- Fernández, M. (2006). Usando el género para criticar al derecho. *Derecho PUCP*, (59), 357-369.
- Fuentealba, P., Sánchez, G., Gauché, X., Santana, D., Rioseco, V., Sanhueza, C., González-Fuentes, R., Domínguez, A., Bustos, C., Pérez, C., Barriá, M. (2020). Algunas variables que influyen en las representaciones de género en el Poder Judicial de Chile. *Revista CES Derecho*, Universidad CES, Colombia, 11 (1), 28-54.
- Gauché, X. (2018). Comentarios a la Opinión Consultiva 24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Materia de Identidad de Género. *Anuario de Derecho Público*. *Universidad Diego Portales*.
- Gauché, X. (2020) Acerca del concepto de estereotipos en el sistema interamericano de derechos humanos. Un aporte para el abordaje de causas de violencia a mujeres. *Revista Actualidad Jurídica*, Universidad del Desarrollo, Año XXI, 41, 217-239.
- Lamas, M. (s.a.). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura*, 47, 1-8.
- Mella, P. & Domínguez, A. (2012). Conflicto de Derechos Constitucionales y Juicio de Tutela Laboral en Chile: estado doctrinal, legal y jurisprudencial. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXIX.
- Resurrección, L.M.S. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional*, 22(22), 255-290.
- Ronconi, L. & Vita, L. (2013). La perspectiva de género en la formación de jueces y juezas. *Revista sobre enseñanza del derecho*, 11(22), 115-155.
- Saldivia, L. (2010). Reexaminando la construcción binaria de la sexualidad. *Seminario en Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política*, 98-119.
- Scott, J. (2010). Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?. *La manzana de la discordia*, 6 (1), 95-101.
- Serrano, C. (2012). Gender approach as a conceptual and methodological opening in public health. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38 (5): 811-822.
- Quiñones, P. (2014). La "discriminación estructural" en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista IIDH*, 60, 205-215.

### Otras.

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

**OTRAS FUENTES Y DOCUMENTOS.**

- Asociación de Magistradas Chilenas [MA\_CHI] (2015). Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial Chileno. Santiago de Chile: Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación Nacional de Magistrados.
- Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género & Corporación Humanas (2017). Percepciones de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile. Duodécima Encuesta Nacional.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (3 de noviembre de 2011). Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema Interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación OEA/Ser.L/V/II.143 Doc. 60.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (5 de diciembre de 2013). Garantías para la independencia de las y los operadores de Justicia: Hacia el fortalecimiento del acceso a la justicia y el estado de derecho en las Américas, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 44.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (12 de noviembre de 2015). Violencia contra las personas LGBTI en las Américas OAS/Ser.L/VII.rev.2 Doc. 36.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (7 de diciembre 2018). Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas OAS/SER.L/V/II. 170 Doc. 184.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2011). Manual Autoinformativo sobre acceso a la justicia y derechos Humanos en Chile. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- PNUD (2017). Desiguales Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- PNUD (2019). Una década de cambios hacia la desigualdad de Género en Chile (2009-2018), Avances y Desafíos. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Poder Judicial de la República de Chile (2018). Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. Santiago de Chile.
- Poder Judicial de la República de Chile (2018). Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias. Santiago de Chile.
- UNICEF (2017). Perspectiva de género. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género?.

## AGRADECIMIENTOS

El equipo investigador del Proyecto FONDEF ID1710111 agradece el financiamiento otorgado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo para la ejecución de la investigación científica aplicada en el marco de la cual se elaboró este Protocolo, así como el apoyo brindado por la Universidad de Concepción en las distintas etapas de la investigación, a través de su Rectoría, de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo y de las autoridades de las Facultades a que pertenecen quienes integran el equipo investigador, esto es, las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales, y de Ciencias Sociales.

Es fundamental agradecer el patrocinio y la colaboración brindada durante la ejecución de esta investigación por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia. De forma especial, un reconocimiento a la Ministra, Sra. Andrea Muñoz Sánchez, encargada de los Asuntos de Género para el Poder Judicial, a María Soledad Granados Zambrano y el equipo de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, así como a sus colaboradoras, las Magistradas Macarena Rebolledo Rojas y Susan Sepúlveda Chacama. Todas aportaron desde su experiencia institucional en los temas de género y justicia en el país para el trabajo colaborativo con el equipo académico investigador.

También, ha sido especialmente valiosa para la elaboración del Protocolo la participación de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, la Asociación Nacional de Magistradas y Magistrados del Poder Judicial de Chile, la Asociación de Magistradas de Chile, la Asociación Nacional de Consejeros y Consejeras Técnicos del Poder Judicial de Chile; la Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial de Chile; la Asociación Nacional de Profesionales de la Administración del Poder Judicial, la Academia Judicial de Chile, el Ministerio Público, la Defensoría Penal y de personas funcionarias del Poder Judicial de Chile que facilitaron el trabajo de investigación para la realización de entrevistas, grupos focales o talleres, aportando información relevante para la construcción del Protocolo.

El equipo agradece la colaboración experta de Verónica Undurraga Valdés y Teresa Valdés Echeñique, de Chile, y de Leticia Bonifaz Alfonso y Clara Linde Hernández, de México y España, respectivamente, a quienes se consultó como expertas externas a la Universidad de Concepción

y al Poder Judicial chileno, a fin de contar con miradas que enriquecerían el proceso de elaboración del Protocolo. Asimismo, se reconoce el valioso aporte de las expertas colombianas Lucía Arbeláez de Tobón y Esmeralda Ruiz González, quienes compartieron con el equipo en distintos momentos sus miradas sobre el proceso de construcción del Protocolo, a partir de sus trayectorias internacionales en temas de género y acceso a la justicia y de su experiencia en el proceso de elaboración del Cuaderno Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias para el Poder Judicial chileno.

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

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

Finalmente, se agradece a aquellas personas que, de diversos modos o por distintas razones, ofrecieron al equipo investigador sus ideas, propuestas o críticas, las cuales tributaron todas a la elaboración de este Protocolo para la actuación para la atención de justicia con enfoque de género y diversidad sexual para Chile.

## NOTA DE CIERRE

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

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

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

Para esto, el equipo investigador invita a consultar el Protocolo a través de la Plataforma virtual disponible desde el sitio <http://protocolo.fondefgeneroudec.cl/> y a enviar comentarios al correo [protocolo@fondefgeneroudec.cl](mailto:protocolo@fondefgeneroudec.cl).

---

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



[protocolo.fondefgeneroudec.cl](http://protocolo.fondefgeneroudec.cl)