



ACTA
CONSEJO DE LA ACADEMIA JUDICIAL
SESIÓN ORDINARIA N° 404

En Santiago de Chile, a 25 de noviembre de 2020, siendo las 15:00 horas, se reunió de manera virtual el Consejo Directivo de la Academia Judicial, presidido por el señor Guillermo Silva Gundelach, presidente de la Corte Suprema; con la asistencia de los consejeros señora Lya Cabello Abdala, fiscal judicial de la Corte Suprema; señor Omar Astudillo Contreras, ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago; señor Alejandro Vera Quilodrán, ministro de la Corte de Apelaciones de Temuco; y el señor Alejandro Gómez Cortés, presidente del Colegio de Abogados de Valparaíso A.G. Estuvo presente el director de la Academia Judicial, Juan Enrique Vargas Viancos. Actuó como secretaria de actas la abogada, Bárbara Urrejola Scolari.

Excusaron su presencia el señor Arturo Prado Puga, ministro de la Corte Suprema; la señora Carmen Domínguez Hidalgo, académica; el señor Gonzalo Berríos Díaz, académico; y, el ministro y el subsecretario de Justicia, habiendo asistido por el Ministerio de Justicia el abogado señor Héctor Mery Romero, quien participó de la sesión sin derecho a voto.

La tabla de esta sesión contempló los siguientes puntos:

1. Aprobación del acta N° 403.

2. Planificación 2021 Programa de Extensión.
3. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
4. Política de transversalización de igualdad y no discriminación en razón de género.
5. Homologación programas de perfeccionamiento.
6. Varios.

Los acuerdos adoptados fueron los siguientes:

1. Se da por aprobada el acta de la sesión Nro. 403, con las indicaciones formuladas por el consejero Sr. Gómez respecto al punto 2 del acta, señalando que no obstante algunas problemática de conectividad, resulta extraordinariamente importante mantener la zonificación pues ayuda a descentralizar la actividad de la Academia Judicial de la ciudad de Santiago; y, respecto al punto varios letra h, en que reitera la importancia de celebrar convenios con diferentes organismos del estado para facilitar la postulación y eventuales autorizaciones a los abogados seleccionados, por lo que propone insistir con el Ministerio de Justicia y de Derechos Humanos, con el objeto de que se concreten dichos convenios.

2. El director presenta al consejo la propuesta del Programa de Extensión para el año 2021, tanto en lo relativo a seminarios como a los grupos de reflexión. El consejo aprueba la planificación del Programa de Extensión propuesta para el año 2021, fijándose un plazo de dos semanas para que los señores consejeros envíen sus 10 temas prioritarios dentro de los propuestos, así como sugerencias de nombres de posibles expositores, información con la que se elaborará la oferta definitiva. El documento que contiene la propuesta del Programa de Extensión para el año 2021 se anexa a la presente acta con el número I.

3. El director somete a decisión del consejo algunas modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Academia Judicial, que fueron propuestos por el consejero señor Gómez, y que son los siguientes:

- Art. 4: se elimina la necesidad de acompañar a las postulaciones fotografías y finiquito de trabajo anterior;
- Art. 6: se especifica que se trata de una falta grave de probidad;
- Art. 10.2: se excluye la duración de la jornada del título del artículo;
- Art. 21.22: se especifica que se trata de conexiones o dispositivos tecnológicos;
- Art. 23.1: se especifica que el permiso es tanto para matrimonios como para uniones civiles;
- Art. 32: se especifica que se trata de una competencia del director, conforme al reglamento general de la institución.

El consejo aprueba las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Academia Judicial propuestas.

4. El director presenta al consejo la “Estrategia para transversalizar los contenidos de igualdad y no discriminación en las actividades de la Academia Judicial”, contenida en el documento que se anexa a la presente acta con el número II. El consejo aprueba la estrategia de transversalización de igualdad y no discriminación en razón de género, con la indicación de modificar el punto 4 relativo al compromiso que pedía a los docentes en concordancia con la Política de Igualdad y no Discriminación del Poder Judicial, sustituyéndolo por lo siguiente: “sugerir a los docentes incluir en sus actividades la política de igualdad y no discriminación de la Corte Suprema.”

5. El director presenta la propuesta de homologación de 43 programas y cursos de postgrado, una vez hecho el análisis de calidad y pertinencia que exige el protocolo para la homologación de actividades de perfeccionamiento dictadas por terceros, indicando que se propone homologar aquellos 33 programas y cursos que dicen relación con el quehacer judicial, y que corresponden a las áreas de derecho, de psicología y trabajo social y de gestión y administración; y no homologar aquellos 10 programas y cursos que corresponden a otros y que no dicen relación con el quehacer judicial o respecto de los que no se presentó información suficiente. El consejo directivo acuerda homologar los cursos y programas señalados de acuerdo al criterio propuesto por el director, es decir, aquellos que corresponden a las áreas de derecho, psicología y trabajo social y de gestión y administración, excluyendo a aquellos cursos y programas categorizados como otros. El listado de cursos y programas propuestos para homologación se anexa a la presente acta con el número III.

6. En cuanto a los temas varios:

- a. El director informa al consejo que se produjo la renuncia del/a funcionario/a de la Academia que solicitó el bono de emergencia covid y que, respecto a los/as alumnos/as del Programa de Formación que los habrían solicitado, se pidió información al Servicio de Impuestos Internos, estando aún pendiente la contestación por parte de dicho organismo.
- b. El director presenta al consejo una carta que hizo llegar el consejero señor Prado, en la que propone que la Academia, por una parte, dicte un curso de perfeccionamiento en materia de Justicia Militar, dirigido a los jueces de garantía y jueces orales en lo penal del país y, por otra, que suscriba un convenio con la Corte Marcial, para que jueces, relatores, y personal de

los Juzgados Militares, Fiscalías Militares y Cortes Marciales puedan acceder a capacitaciones dictadas por la Academia en materias que comprendan la tramitación al interior de un Tribunal de esta naturaleza. El consejo acordó rechazar la idea de brindar capacitación en materia de Justicia Militar a jueces de garantía y jueces orales y, postergar para una próxima sesión, en la que se cuente con la asistencia del consejero señor Prado, el análisis de un posible convenio con la Corte Marcial y de la Armada.

- c. El director presenta al consejo un acuerdo de pleno de la Corte de Apelaciones de Arica que se hizo llegar a los consejeros señores Astudillo y Vera, en que se pone en conocimiento las dificultades que presenta para ellos la extensión de los cursos de perfeccionamiento en su modalidad en línea versus los presenciales, así como el número insuficiente de horas contempladas para las comisiones de servicio y su distribución. El consejo acuerda responder a dicho oficio, informando que se ha estado estudiando y trabajando en el tema que se plantea.
- d. El director informa al consejo que, en conjunto con la Corporación Administrativa del Poder Judicial, se realizó a la Corte Suprema la solicitud de comisión de servicio para la magistrada Nora Rosati para el año 2021, para continuar con el proceso de implementación y capacitación de la Ley de entrevista video grabada.
- e. El director da cuenta al consejo de haberse recibido las evaluaciones de los talleres del Programa de Habilitación, planteando una inquietud

respecto a la evaluación del taller correspondiente a Derecho constitucional y administrativo. El consejo acuerda que el director converse con los docentes respecto de las calificaciones obtenidas por los alumnos en el taller correspondiente a Derecho constitucional y administrativo.

- f. El director informa al consejo de las intensas actividades que se han realizado para la difusión del Programa de Formación⁷⁸ especial., agradeciendo especialmente la participación de los consejeros señores Astudillo y Gómez. El consejero señor Gómez manifiesta la necesidad de contar con un mayor apoyo por parte del Ministerio de Justicia en esta materia, de manera que los funcionarios de los organismos del Estado puedan estar más informados respecto a las características de este programa especial.
- g. El director informa al consejo que se está realizando de manera experimental la aplicación del sistema Proctorio, que será el que se utilizará para las evaluaciones de los postulantes al Programa de Formación.
- h. El director da cuenta al consejo del correcto funcionamiento de las pasantías virtuales, tanto en el Programa de Formación como en el de Habilitación.

Siendo las 17.30 horas se pone término a la reunión.

Sr. Guillermo Silva G.

Signed by: Lya Cabello Abdala
Signed at: 2021-01-06 11:21:42 -03:00
Reason: Witnessing Lya Cabello Abdala

Lya Cabello Abdala

Sra. Lya Cabello A.

Signed by: Omar Astudillo
Signed at: 2021-01-21 11:01:47 -03:00
Reason: Witnessing Omar Astudillo

Omar Astudillo



Sr. Omar Astudillo C.

Signed by: Alejandro Vera Quilodrán
Signed at: 2021-01-21 18:16:34 -03:00
Reason: Witnessing Alejandro Vera

Alejandro Vera Quilodrán

Sr. Alejandro Vera Q.

Signed by: Alejandro Gomez Cortes
Signed at: 2021-01-06 15:20:45 -03:00
Reason: Witnessing Alejandro Gomez

Alejandro Gómez Cortés

Sr. Alejandro Gómez C.

Signed by: Hector Mery
Signed at: 2021-01-27 14:19:42 -03:00
Reason: Witnessing Hector Mery

Hector Mery

Sr. Héctor Mery R.

ANEXOS

- I. PLANIFICACIÓN 2021 PROGRAMA DE EXTENSIÓN.
- II. POLÍTICA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO.
- III. PROPUESTA DE PROGRAMAS PARA HOMOLOGACIÓN.

I. PLANIFICACIÓN 2021 PROGRAMA DE EXTENSIÓN.

PROPUESTA DE TRABAJO AÑO 2021 SEMINARIOS EN LINEA Y GRUPOS DE REFLEXIÓN

Santiago, noviembre 2020

Dentro de su cometido legal, la Academia Judicial ofrece un conjunto de actividades de capacitación, distintas de la oferta regular de su programa de perfeccionamiento, ya sea para acoger iniciativas relevantes que quedan fuera de la oferta anual de cursos o para enfrentar temas o cuestiones emergentes dentro de un año. El conjunto de estas actividades constituye el Programa de Extensión de la Academia Judicial.

Para el año 2021, se propone agrupar estas actividades en dos ejes a desarrollarse en forma virtual: seminarios en línea y grupos de reflexión.

La opción por la modalidad virtual obedece, en gran medida, a la buena evaluación en términos de interés, conectividad y masividad de las charlas y círculos de estudios realizados el presente año.

I. Seminarios en línea

La propuesta concreta es:

- Realizar ciclos de seminarios, con temas específicos, pero agrupados temáticamente (y, por ende, otorgar certificaciones a los participantes que completen el ciclo);
- Realizar dos actividades cada mes a partir del mes de marzo hasta diciembre (20 seminarios en el año).

En términos de ejecución, se propone trabajar de la siguiente forma:

- Utilizar, como este año, la plataforma Zoom Webinar y transmitir, además, a través de Facebook.
- Dirigir las actividades a las necesidades de jueces/zas y funcionarios/as del Poder Judicial, pero abrirlas también a la participación de integrantes de otras instituciones y de la comunidad jurídica en general.
- Dependiendo de la temática, contar con dos expositores o con un expositor y un comentarista.
- Escoger expositores/as expertos/as en los respectivos temas, buscando pluralidad en cuanto a: hombres y mujeres, de Santiago y regiones, y jueces y académicos.
- Desarrollarlos a través de una moderación activa que incentive los intercambios de opinión entre los/as expositores/as y la participación activa de los/as asistentes.
- Realizar una amplia difusión (página web, redes sociales, correos electrónicos, etc.) con gráficas especialmente diseñadas para cada seminario y microcápsulas de invitación de los propios expositores.
- Grabar cada seminario para alojarlos, luego, en la página de la Academia.
- Otorgar certificados de participación.

Definición de la temática

Hasta el año 2019, era tradicional que la definición de los temas de este tipo de actividades se hiciese a partir de los temas que cada corte de apelaciones proponía.

Durante el año 2019, el Consejo Directivo de la Academia Judicial aprobó el diseño de una nueva metodología de detección de necesidades que nutriera todos los programas y actividades de la Academia Judicial, de forma tal que permitiese, por ejemplo, definir los temas tanto de la oferta de cursos del Programa de Perfeccionamiento y, a la luz de esta oferta, definir también los temas de las actividades del Programa de Extensión.

Por tanto, para definir la propuesta de temas se tuvo a la vista, en primer lugar, el informe DNC 2020 en el cual se consignan claramente las necesidades de capacitación del Poder Judicial derivadas de las siguientes fuentes:

- compromisos internacionales del Estado;

- políticas estratégicas del Poder Judicial;
- obligaciones legales de capacitación; y
- competencias requeridas para el ejercicio de los cargos en el Poder Judicial.

A partir de estas fuentes (que arrojan temas macro o generales) fue necesario precisar y/o acotar los temas, tarea que se abordó del siguiente modo:

- Se envió correo a las asociaciones gremiales del Poder Judicial invitándolos a reunión (magistrados, consejeros técnicos, administradores y empleados) a fin de comentar con ellos las líneas base obtenidas de la DNC y relevar temas específicos desde la perspectiva de cada Asociación. Sólo respondieron a la invitación las Asociaciones Nacionales de Magistrados/as y la de Consejeros/as Técnicos/as con cuyos representantes nos reunimos vía Zoom.
- Se realizaron 2 reuniones focales, también vía Zoom, con ministros/as y jueces/zas de zonas norte y sur (magistrados/as de Iquique, Antofagasta, Copiapó, Coquimbo, Rancagua, Puerto Varas y Puerto Montt) quienes nos permitieron definir temas específicos a partir de las realidades y experiencias regionales.

El resultado de este trabajo se consigna en la tabla que se presenta a continuación para la decisión final del Consejo Directivo y donde se señala tanto el tema como la fuente y justificación de su inclusión.

Ciclo	Temas	Fuente y justificación
Justicia Civil	<ol style="list-style-type: none"> Aspectos de responsabilidad civil extracontractual en construcción (prueba-falta de fiscalización por parte del Estado). Responsabilidad por accidentes en rutas concesionadas: ¿se aplica la responsabilidad extracontractual o la ley del consumidor? Análisis crítico y actualización de los requisitos de la responsabilidad contractual, remedios contractuales. Daño moral, nuevas tendencias en: <ul style="list-style-type: none"> • Nuevas tendencias en el derecho comparado • Daño moral derivado del incumplimiento contractual: realidad, límites y jurisprudencia de la CS Las guardas y los procedimientos de interdicción. 	<p>Competencias para el ejercicio del cargo.</p> <p>En general, los temas de responsabilidad contractual y extracontractual fueron muy destacados tanto por magistrados/as de las zona norte y sur como por la ANM (“se requiere que jueces tengan acceso a nuevas teorías y nuevo desarrollo dogmático más actualizado, por ejemplo, pérdida de chance, límites al cumplimiento forzado”).</p> <p>El tema 5 fue destacado por magistrados/as de la zona norte.</p> <p>El tema 6 fue relevado por magistrados/as de la zona sur como muy importante y poco utilizado aún.</p>

	6. Baremos jurisprudenciales.	
Infancia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resguardo de NNA migrantes no acompañados (abandonados o que no se encuentran a cargo de un adulto responsable) en los sistemas de protección. 2. La autonomía progresiva, como parámetro a considerar al momento de resolver la situación de los adolescentes. 3. Estrategia de auto cuidado en equipos que trabajan en maltrato infantil. 4. El principio del interés superior del NNA: 5. Análisis desde la mirada del derecho internacional en su evolución y aplicación al derecho chileno 6. Estrategias para garantizar la participación de los NNA en los ámbitos de su incumbencia en los procesos judiciales 7. Interés superior de los NNA y su aplicación en los procesos de familia. 8. Derecho a ser oído en medidas de protección de NNA. 9. Implementación segunda etapa de la LEV. 	<p>Competencias para el ejercicio del cargo.</p> <p>En general, los temas de familia fueron solicitados por magistrados/as de la zona norte. Especial preocupación existe por los NNA migrantes y por el abuso sexual infantil.</p> <p>Los temas 8 y 9 fueron destacados por la ANM.</p>
Justicia Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nueva ley de Teletrabajo: relación laboral y su término respecto de trabajadores que laboran en empresas en reorganización o liquidación. 2. Aplicación de la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en teletrabajo. 3. Trabajo Infantil y Adolescente, a propósito de la reciente modificación legislativa y estándares de la OIT en la materia. 	<p>Competencias para el ejercicio del cargo.</p> <p>Todos los temas en materia laboral fueron destacados por magistrados/as de la zona norte.</p> <p>El tema del teletrabajo fue relevado, además, por la ANM.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Alcances de la Declaración de Único Empleador desde el punto de vista de la Ejecución o Cobranza Laboral. 5. Responsabilidad en sistema de Subcontratación. 6. Normas Internacionales de Protección de derechos fundamentales y su aplicación en la resolución de conflictos laborales. 7. Mujer, Género y Trabajo. 8. Facultades de los jueces en los juicios sobre reclamación de multa (interpretación de los arts. 503 y 512 del Código del Trabajo) 9. Requisitos de la sentencia laboral en relación a la valoración de la prueba y el establecimiento de los hechos. 10. Tutela laboral y funcionarios públicos. 11. Relación entre el 503 y 512 del Código del Trabajo. 	
<p>Justicia Penal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Delitos de lesa humanidad por situación de contingencia social. 2. Actividad criminal de los adolescentes. Tipos penales aplicados a adolescentes vs. tipos penales adultos. 3. Inimputabilidad como eximente, como atenuante y como elemento de culpabilidad. Estándares de su medición, por ejemplo, consumo de drogas. 4. Libertad condicional: <ul style="list-style-type: none"> • Recurso de amparo de las resoluciones de la Comisión (actividad que permita entender la labor de las comisiones y quizás fijar ciertos criterios, al igual que la Comisión de Reducción de Condena) 	<p>Competencias para el ejercicio del cargo.</p> <p>Los temas de penal fueron destacados tanto por la ANM (los dos primeros) como por magistrados/as de la zona norte (inimputabilidad) y sur (ley 21153, prisión preventiva).</p> <p>En particular, magistrados/as de ambas zonas coinciden en la importancia de los temas de libertad condicional.</p> <p>Los temas de procesal penal fueron propuestos por la ANM.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para ministros y jueces que integran comisiones y todo lo que genera (recursos amparo, cumplimiento, requisitos, excepciones por ejemplo condenados por derechos humanos, jurisprudencia, proyecto de ley) <ol style="list-style-type: none"> 5. Ley 21153 sobre delito de acoso sexual en espacios públicos. 6. Estándares de la prisión preventiva y medidas cautelares (análisis de casos de control de convencionalidad). 7. El rol de querellante en el proceso penal (MP-DPP-PJUD). 8. Control jurisdiccional de la aplicación de medidas cautelares. 	
Derecho Procesal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las tercerías desde el punto de vista jurisprudencial. 2. La independencia e imparcialidad de los jueces desde la perspectiva de las impugnaciones y recusaciones. 3. Las costas, son parte de la sentencia, qué recursos procede. 4. Abandono del procedimiento. 5. Tramitación de Interdictos posesorios. 6. Oposición en procedimientos no contenciosos. 7. Medidas cautelares, especialmente prejudiciales precautorias. 8. Evolución de los recursos en materia civil después de la ley de tramitación electrónica (en primera instancia y en las cortes). 9. Responsabilidad funcionaria en la experiencia comparada: estándar con que son evaluados los jueces. 10. Análisis de las impugnaciones y recusaciones desde la perspectiva 	<p>Competencias para el ejercicio del cargo.</p> <p>Los cuatro primeros temas fueron presentados por magistrados/as de la zona norte como puntos importantes a reforzar.</p> <p>Los temas de procesal civil fueron propuestos por magistrados/as de la zona norte por su recurrencia.</p> <p>Los temas de procesal orgánico fueron propuestos por la ANM.</p>

	de los estándares de debido proceso de la CIDH.	
Prueba, argumentación y razonamiento judicial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Razonamiento probatorio. 2. Argumentación jurídica. 3. Perspectiva de género en la configuración y valoración de la prueba. 4. Déficit probatorio en delitos sexuales. 	<p>Competencias para el ejercicio del cargo.</p> <p>Estos temas fueron fuertemente destacados por magistrados/as de la zona sur junto con la solicitud de acceder a una visión más integrada en materias que jueces y juezas no pueden dejar de estudiar.</p>
Garantías constitucionales y Justicia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Audiencias telemáticas y debido proceso. 2. Requerimiento de inaplicabilidad ante el TC. 3. Garantías constitucionales y proceso constituyente. 4. Reconocimiento constitucional de minorías una mirada al derecho comparado. 5. Expropiación y sus incidentes. Alcances del control administrativo, control de mérito expropiación. 6. Sistema recursivo respecto a sentencias Juzgados de Policía Local. 7. Procedimientos de reclamación de multas administrativas. 	<p>Competencias para el ejercicio del cargo.</p> <p>Los dos primeros temas fueron relevados por magistrados/as de la zona norte (en particular, el relativo al requerimiento de inaplicabilidad).</p> <p>Los temas 3, 4 y 5 fueron destacados por la ANM.</p> <p>Los dos últimos temas fueron destacados por magistrados/as de la zona norte.</p>
Derechos Humanos y grupos vulnerables	<ol style="list-style-type: none"> 1. Derechos de las personas con discapacidad. 2. Protección de los derechos de las personas mayores. 3. Efectos de la tortura y malos tratos en grupos marginados y vulnerables, especialmente por razones sexuales o de género. 4. Prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (temas del protocolo facultativo). 5. Convención de los derechos del Niño y análisis de algunas OG del Comité (8, 10, 11, 12, 13, 14, 24). 	<p>Compromisos internacionales del Estado.</p> <p>Si bien todos los temas se abordarán como cursos en 2021, están dirigidos al EP (en ocasiones también al ES) en circunstancias que las Convenciones invitan a capacitar a todos los niveles del PJ.</p> <p>El tema relativo a adultos mayores fue relevado, además, por los/as magistrados/as de la zona norte relacionándolo con VIF, abandono, organismos técnicos.</p> <p>Los temas 6 y 7 fueron relevados por la ANM.</p>

	<p>6. Funcionamiento de la Comisión IDH y de la Corte IDH.</p> <p>7. Tratados internacionales y derecho interno globalización de los ordenamientos jurídicos.</p> <p>8. Género: interseccionalidad y equidad de género.</p>	<p>En cuanto al género, fue destacado tanto por la ANM como por magistrados/as de la zona norte. Se destaca el conocimiento de la Convención Belem do Pará (su utilización para justificar toma de decisiones) y el tema de la violencia contra la mujer, pero no proponemos este tema porque hay oferta 2021 en un curso para todos los escalafones.</p>
Misceláneo	<p>1. Activismo judicial o interpretación legal y nueva constitución (límites).</p> <p>2. Justicia militar y debido proceso.</p> <p>3. Malos tratos a la infancia y a la adolescencia: perspectiva biopsicosocial.</p> <p>4. Metodología Psicosocial Forense.</p> <p>5. Ley de pesca y sus complejidades (multas, fiscalización, jurisprudencia).</p> <p>6. Ley de control de armas.</p> <p>7. Resolución colaborativa de conflictos.</p> <p>8. Habilidades blandas de jueces y ministros (trabajo en equipo, relaciones personales).</p>	<p>Competencias para el ejercicio del cargo.</p> <p>Los temas 1 y 2 fueron destacados por ANM.</p> <p>Los temas 3 y 4 fueron relevados por la ANCT.</p> <p>Los restantes temas fueron aportados por magistrados/as de zona norte. Especial mención cabe respecto de la ley de pesca, tema considerado como muy importante y donde no habrá oferta de cursos PP2021.</p>

De los 71 temas posibles que se contienen en la anterior tabla, requerimos seleccionar no más de 20 para integrar la malla definitiva de seminarios. Lo anterior es sin perjuicio de que, adicionalmente, organicemos seminarios sobre temas sobrevinientes (por ejemplo, si se aprueba una reforma legal importante) o para tratar temas contingentes (por ejemplo, si se genera una discusión interesante sobre la regulación del Poder Judicial a propósito de la nueva Constitución). Igualmente planeamos realizar seminarios, a definir, en conjunto con las instituciones con las cuales tenemos convenios y pensamos realizar un ciclo adicional, durante los meses de septiembre y octubre de 2021 con el fin de informar acerca de los cursos que integrarán la oferta de perfeccionamiento de la Academia Judicial del año 2022, con el fin de que los/as funcionarios/as puedan realizar una postulación informada.

II. Grupos de reflexión

1. Objetivo general

Se propone realizar ciclos de discusión temáticos. Su objetivo es que los/as participantes tengan un intercambio de experiencias sobre distintos temas del acontecer jurídico actual, analizando y discutiendo al respecto, guiados por un equipo de docentes.

2. Metodología

Cada grupo de reflexión será 100% en línea, con reuniones a través de la plataforma Zoom. Se propone realizar 3 ciclos temáticos de discusión e intercambio de opiniones y experiencias.

Cada grupo de reflexión estará dirigido por dos docentes expertos en el tema, los cuales previo al comienzo de cada grupo de reflexión proporcionarán una lectura mínima (jurisprudencia y doctrina) que permita contextualizar y centralizar la discusión.

En cada grupo de reflexión se verán 3 temas de cada materia, y cada tema será visto durante dos sesiones, cada una moderada por uno de los docentes para poder tener distintos puntos de vista al respecto.

3. Temas y duración

Los temas específicos a discutir serán propuestos por el equipo docente, pero validados por la Academia Judicial para alinearlos a los resultados de la DNC 2020, siendo la propuesta general la siguiente:

- Ciclo 1: Prueba (abril a junio)
- Ciclo 2: Razonamiento Judicial (julio a septiembre)
- Ciclo 3: Debido proceso (octubre a diciembre)

Comenzando en abril, se propone realizar 3 grupos de reflexión, donde cada uno durará tres meses, con dos reuniones al mes. Por lo que cada ciclo tendría 6 reuniones entre docentes y participantes. Cada sesión durará 2 horas aproximadamente.

4. Cupos y selección

Cada grupo estará integrado por hasta 15 magistrados/as (jueces/zas y/o ministros/as), quienes serán seleccionados/as mediante concurso.

Los compromisos básicos que deberán asumir será el de participar en todas las sesiones y haber previamente preparado el material previsto a tratar en cada una.

5. Docentes

Se propone que un equipo compuesto de dos docentes que se hagan cargo de cada ciclo de reflexión. Cada equipo docente desarrollará el programa de las sesiones bajo la conducción de la Academia Judicial. Se privilegiará un abordaje práctico, problematizando los temas a partir

del análisis de casos reales o ficticios. Se procurará también acoger y discutir las diversas tesis o perspectivas en juego. Los/as docentes serán seleccionados/as mediante concurso.

6. Certificación

Se otorgarán certificados de participación a las personas que completen totalmente cada ciclo.

II. POLÍTICA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO.

ESTRATEGIA PARA TRANSVERSALIZAR LOS CONTENIDOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE LA ACADEMIA JUDICIAL

I. ANTECEDENTES.

1. Plan de igualdad y no discriminación por razón de género de la Academia Judicial.

En la sesión del Consejo Directivo de fecha 26 de junio de 2019 se aprobó el Plan en Materia de Igualdad y no Discriminación en Razón de Género de la Academia Judicial. En éste se estable como uno de los objetivos estratégicos de la institución “Transversalizar la

perspectiva de igualdad de género y no discriminación en todas las actividades de capacitación que diseñe, defina y ejecute la Academia Judicial”.

En términos concretos el plan señalaba al respecto que “Tanto en la oferta anual del Programa de Perfeccionamiento como en el currículum de los Programas de Formación y Habilitación, la Academia Judicial pone a disposición de los alumnos un abanico de temáticas que abarca no sólo conocimientos sino también destrezas y habilidades. Cabe señalar que en el plan de trabajo presentado por el director y aprobado por el Consejo Directivo, se propone revisar íntegramente los currícula de los distintos programas que imparte la Academia, revisión que deberá hacer referencia a la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en todos aquellos cursos que, no siendo específicos para dichas materias, estos temas formen parte de su catálogo de contenidos. Al día de hoy nada existe al respecto, por lo que se propone comenzar con este análisis, desde ya, para la oferta de cursos de perfeccionamiento 2020 y, tratándose de los programas de formación y habilitación, a la hora de la revisión integral de los currícula que se realizará también en 2020, de modo de contar con una revisión completa para los cursos que se ejecuten a partir del año 2021.”

Sin embargo, el Consejo Directivo junto con aprobar dicho plan recomendó expresamente que su implementación fuera gradual, “particularmente en lo que dice relación a la incorporación de esta temática en forma transversal en toda la oferta docente de la institución”.

2. Proyecto EUROsociAL.

El segundo semestre del año 2019, a partir de una gestión de la Secretaría Técnica de Género de la Corte Suprema, se comenzó a analizar la posibilidad de desarrollar un proyecto con el apoyo de la Unión Europea para abordar la implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación de la Academia Judicial. Este proyecto, que está pendiente de su aprobación definitiva, contempla, entre otras actividades, una asistencia técnica con la finalidad de realizar una revisión de los programas de los cursos que dicta la Academia Judicial con una perspectiva de género, una revisión de experiencias comparadas de transversalización en la educación legal y la capacitación de nuestros docentes.

3. Metas de eficiencia institucional.

La Academia comprometió para el presente año 2020 una meta relacionada con la implementación de su Plan de Igualdad y No Discriminación, la cual, entre otros temas, aborda la transversalización. Específicamente, la tercera etapa de dicha meta incluye: “Generar una estrategia para transversalizar los contenidos de igualdad y no discriminación en las actividades realizadas por la Academia Judicial, considerando como insumo información obtenida de taller que se realizará con docentes de programas de la Academia.

Esta estratégica deberá ser validada por el Director de la Academia Judicial y/o su subrogante, y presentada al Consejo Directivo a más tardar el 30 de noviembre de 2020”.

En cumplimiento de dicha meta, el día 11 de noviembre pasado se realizó el taller de docentes mencionado, en el cual se presentó el Plan de Igualdad y No Discriminación de la institución, intervino la ministra de la Corte Suprema Sra. Andrea Muñoz para insertar la política de transversalización que impulsa la Academia dentro de la política general en materia de género que aprobó la Corte Suprema y que impulsa la Secretaría Técnica de Género bajo su dirección. Igualmente hicieron presentaciones las profesoras Macarena Sáez y Ximena Gauché, dando cuenta de experiencias de transversalización en la educación legal y formulando recomendaciones para la Academia, las cuales fueron luego discutidas por los/as docentes asistentes y constituyen un insumo importante para la estrategia que se formula a continuación. Una descripción más detallada de ese taller y sus resultados se consignan como anexo a este documento.

II. ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA ACADEMIA JUDICIAL.

1. Profundizar el diagnóstico.

El abordaje de los temas de igualdad y no discriminación en la Academia requiere, sobre todo si se aspira a que sea transversal, de un conocimiento más profundo del que se dispone hasta ahora de los puntos ciegos, sesgos y estereotipos que se presentan tanto en la operatoria del Poder Judicial como en la enseñanza que brinda la Academia.

En lo que al Poder Judicial se refiere, parece imprescindible hacer un levantamiento de casos y sentencias que den cuenta de necesidades de capacitación en la materia y que, a su vez, puedan servir para la elaboración de un repertorio que pueda ser utilizado por profesores de diversas disciplinas a la hora de diseñar sus cursos.

En lo que respecta a la Academia, debieran revisarse los *currícula* de los programas y los *syllabi* de todos los cursos para analizar las áreas y materias en las cuales resultaría provechosa la inclusión de una perspectiva de género o la ilustración de situaciones relevantes con esa misma perspectiva.

2. Generación de conocimiento.

El diagnóstico deberá ser complementado con el relevamiento, con mayor detención, de experiencias comparadas de transversalización en la enseñanza legal y, específicamente, en la judicial. Algunas de las que se han mencionado que debieran explorarse en detalle son la Argentina y la Mexicana. El proyecto EUROsociAL debiera enfocarse preferentemente a esto.

Adicionalmente se deben invertir esfuerzos en general nutrir la biblioteca física y virtual de la Academia con materiales relevantes sobre el tema, a la par de desarrollar herramientas de enseñanza que podamos poner a disposición de nuestros docentes al momento que aborden el tema. Esas herramientas debieran incluir videos, casos, sentencias, presentaciones y textos.

Sin embargo, lo más relevante en este aspecto es el desarrollo de talleres de formación específicamente dirigidos a nuestros docentes para que puedan tratar correctamente estas temáticas. El desarrollo de estos talleres será de cargo del Área Académica, la cual podrá apoyarse del mismo proyecto EUROsociAL.

3. Desarrollo de una experiencia piloto.

En forma experimental, se tomará un curso del Programa de Formación N° 79, de corte más bien disciplinario, con el fin de incluir en su diseño explícitamente la perspectiva de igualdad y no discriminación, lo que se abordará a propósito de ejemplos, casos o sentencias que evidencien tanto los problemas que pueden presentarse de no adoptarse tal perspectiva, como las alternativas que existen para considerarla en forma provechosa.

4. Compromiso con la perspectiva y la estrategia.

Para viabilizar esta estrategia resulta esencial que los/as docentes manifiesten un compromiso explícito tanto con la política de igualdad y no discriminación impulsada por la Corte Suprema, como con los contenidos de esta estrategia. Con tal fin se incluirá en las bases de las convocatorias docentes una declaración en tal sentido, la que luego se replicará en los respectivos contratos.

ANEXO 1

Informe taller docentes de Programas Academia Judicial.

I. Contexto:

Una de las metas de eficiencia institucional de la Academia Judicial para el año 2020 es el Plan de igualdad y no discriminación, que tiene por objetivo implementar acciones tendientes a relevar y abordar la materia de igualdad de género y no discriminación en las actividades propias de la Academia Judicial.

Con el fin de implementar las acciones tendientes a relevar y abordar materias de igualdad y no discriminación, la Academia Judicial durante el año 2020 ejecutará las etapas definidas en el Plan, para lo cual, se establece en los requisitos técnicos de la meta, en su tercera etapa lo siguiente:

Generar una estrategia para transversalizar los contenidos de igualdad y no discriminación en las actividades realizadas por la Academia Judicial, considerando como insumo información obtenida de taller que se realizará con docentes de programas de la Academia. Esta estrategia deberá ser validada por el Director de la Academia Judicial y/o su subrogante, y presentada al Consejo Directivo a más tardar el 30 de noviembre de 2020.

Para ello, se establece como medio de verificación un documento que acredite taller realizado con docentes de los programas de la Academia Judicial, del cual se da cuenta en el presente informe.

II. Convocatoria a la reunión:

El 12 de noviembre a las 14.00 horas, se realizó una reunión por videollamada a la que se invitaron a 23 docentes de los Programas de Formación, Perfeccionamiento y Habilitación de la Academia Judicial.

En el correo electrónico del 23 de noviembre en el que el Director de la Academia Judicial invita al taller, se adjuntó el Plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género para la Academia Judicial, documento de diagnóstico de los cursos de género y el programa de la actividad.

Con objeto de contextualizar el debate del taller, se invitó a las docentes Ximena Gauché¹ y Macarena Sáez², para que elaboraran una minuta sobre experiencias de transversalización de temas de género en enseñanza legal nacional e internacional, sobre la cual expusieran en el taller, minutas que encontrarán en el Anexo N°2.

En el taller participó la Ministra de la Corte Suprema Sra. Andrea Muñoz que expuso sobre la importancia del tema dentro de la política de género impulsada por la Corte Suprema.

Participantes de la reunión:

En los siguientes cuadros, se informan los/as docentes, participantes de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género de la Corte Suprema, Director y Sub Directora de la Academia Judicial y equipo de la Academia:

Cuadro N° 1: Docentes

Programa	Nombre	Curso
Formación	Hernán Cárdenas	Redacción de resoluciones judiciales
Formación	Flavia Carbonell	Argumentación jurídica; Resolver conforme a derecho
Formación	Rodrigo Varela	Introdutorio Habilitante Penal
Habilitación	Maritza Villadangos	Derecho procesal de familia
Habilitación	Rodrigo Cerda	Derecho penal
Habilitación	Dinko Franulic	Derecho procesal penal
Habilitación	Leonor Etcheverry	Derecho de familia
Perfeccionamiento	Jorge Larroucau	Derecho procesal civil, prueba, valoración
Perfeccionamiento	María Elena Santibáñez	Derecho penal, procesal penal
Perfeccionamiento	Nel Greeven Bobadilla	Derecho de familia

¹ Ximena Gauché es abogada, Universidad de Concepción y Doctora en Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid. Profesora Asociada, Departamento de Derecho Público, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción.

² Macarena Sáez, es Profesora de Derecho y Directora Académica del Centro de Derechos Humanos & Derecho Humanitario de American University Washington College of Law. Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile; LL.M., Yale Law School

Perfeccionamiento	Claudia Mejías	Derecho civil, responsabilidad, contratos
-------------------	----------------	---

Elaboración propia.

Cuadro N°2:

Expositoras, participantes Academia Judicial y Secretaría Género:

Nombre	Institución
Ministra Andrea Muñoz	Ministra Corte Suprema. Expositora
Diana Maquilón	Profesional Secretaría Técnica de Igualdad de Género de la Corte Suprema
Macarena Sáez	Expositora
Ximena Gauché	Expositora
Juan Enrique Vargas	Director Academia Judicial
Cristina Villarreal	Sub Directora Academia Judicial
Juan Cristóbal Cox	Gerente Académico Academia Judicial
Giovanni Godoy	Coordinador de Administración y Finanzas
Alejandra Mera	Coordinadora del Programa de Formación
Tamara Arriagada	Coordinadora del Programa de Perfeccionamiento
Matías Vial	Coordinador del Programa de Habilitación y Extensión
Paz Pérez	Coordinadora Programa de Desarrollo
José Antonio Espinal	Coordinador Área Académica
Andrea Cabezón	Profesional de Comunicaciones
Bárbara Urrejola	Profesional de Dirección
Fernanda Martínez	Profesional del Programa de Formación
Francisca Parra	Instructora Ley de Entrevista Videograbada
Evelyn Lizana	Instructora Ley de Entrevista Videograbada

Elaboración propia.

III. Temas abordados en el taller:

Para mayor detalle de los temas tratados, puede acceder a la grabación del taller se encuentra disponible en el siguiente enlace:

<https://player.vimeo.com/video/479914921>

A continuación, se señalan los principales temas tratados en el taller:

Director Academia Judicial informa resultados del Plan de igualdad y no discriminación, el que se apoya en la normativa internacional e interna en la materia, y sobre todo, en la política adoptada por la Corte Suprema, que implementa la Secretaría de Género a cargo de la ministra Muñoz.

¿En qué hemos avanzado?

1. **En lo organizacional del equipo de la Academia:** la composición del personal no era un problema ya que contamos con un equipo compuesto mayoritariamente por mujeres. Se ha avanzado en los siguientes temas:

- a. Equidad salarial en cargos de igual responsabilidad.
- b. Flexibilidad laboral como política de gestión de personas.
- c. Regulación en el reglamento del acoso
- d. Regulación del proceso de maternidad alumnas.

2. **En la operatoria institucional:**

a. **En los procesos de selección de docentes:** se insta en las bases del Programa de Formación la conformación de los equipos con presencia de docentes mujeres. De esta forma, en el año 2018 el 33% de los/as docentes eran mujeres y con esta medida el año 2020 aumentó a 45%.

b. **En los procesos de selección de alumnos/as del Programa de Formación:** de acuerdo a estudio realizado en el Programa de Formación entre los años 2008 a 2017 un 45% de los/as alumnos/as seleccionadas eran mujeres. Luego del cambio en la pauta de entrevista en el proceso 2019-2020 aumentó a un 60%.

c. **Revisión de la malla curricular de los cursos específicos de género en el Programa de Perfeccionamiento:**

i. Se incorporaron en la malla dos cursos elaborados por la Secretaría de Género de la Corte Suprema, aumentando la oferta de cursos en el tema.

ii. Se elaboraron materiales docentes y revisaron los cursos del Caso Atala y Derechos Sexuales y Reproductivos, en el marco de su proceso de virtualización.

iii. **Nuevos cursos 2021:** se aumenta la oferta con los siguientes cursos:

- Buenas prácticas para resolver con perspectiva de género en conjunto con Secretaría de Género.
- Ley antidiscriminación.
- Ley de identidad de género.

d. Se incorporó el tema dentro de un curso específico del Programa de Formación y como tema transversal en el Programa de Habilitación.

¿Qué nos queda pendiente?

1. **Cobertura en el Programa de Perfeccionamiento ya que la postulación a estos cursos es voluntaria:**

a. Se ha discutido en el Consejo Directivo de la Academia la obligatoriedad de la capacitación en violencia intrafamiliar para los/as jueces/zas de familia y garantía.

b. Se han diseñado planes especiales solicitados por ejemplo por los juzgados de garantía de Calama y Tocopilla.

c. Para la Academia es un objetivo general que contemos con cursos obligatorios asociados a cargos y a momentos en la carrera judicial, para lo cual se requeriría de cambio legal.

2. **Transversalizar:** cómo llegar con los temas de género e integrar estos contenidos en los cursos disciplinarios o de otro tipo que imparte la Academia.

La Academia considera que, de esta forma probablemente se logrará el impacto buscado: detectar y superar los sesgos y prejuicios que operan al interior del sistema, particularmente al momento de juzgar.

La Academia tiene por objetivo definir una estrategia a partir de las experiencias existentes en la educación legal, chilenas y comparadas, que de acuerdo a la información recopilada es un desafío pendiente en la educación legal chilena.

Ideas centrales de la exposición Ministra Sra. Andrea Muñoz:

Considera que este taller marca un hito en el desarrollo de este tema en la Academia Judicial. La Academia ha dado pasos sostenidos en una reflexión más profunda sobre la importancia de trabajar el principio de igualdad y no discriminación en la formación de jueces y juezas.

La evolución de esta nueva etapa va de la mano de la política del Poder Judicial.

Da cuenta de los cursos que la Secretaría de Género ha trabajado con la Academia Judicial, relevando la importancia de virtualizar el Cuaderno de Buenas Prácticas para difundirlo y enseñarlo.

La transversalización es un gran paso que requiere del aporte de todos/as.

El Pleno de la Corte Suprema aprobó el año 2018 una Política de Igualdad de Género y no Discriminación que se propone incorporar la perspectiva de género en todo su quehacer, en el ámbito interno (relaciones entre quienes trabajan en el Poder Judicial) y también en la principal labor que es impartir justicia. Para ello, se pretende visibilizar cuáles son las barreras que impiden el acceso a la justicia de personas como las mujeres que por la situación de desigualdad estructural que se encuentran no lo logran, y con ello asegurar un mayor acceso a la justicia a todas las personas y levantar las barreras que puedan existir.

Es importante transversalizar para comenzar a instalar las preguntas o reflexiones que permita al momento de estudiar los temas que se proponen en la malla, que permita a los/as alumnos/as preguntarse si esa institución genera efectos discriminatorios en las mujeres o qué se puede hacer para que aquello no ocurra.

La ventaja de la Academia es que está obligada a hacer cursos para preparar a jueces y juezas para ejercer de la mejor manera la función judicial, con énfasis en la función judicial, por lo que se tendrá que involucrar razonamiento probatorio en que se esconden estereotipos, en los paradigmas de la sana crítica y principio de inocencia, en los que hay que definir cómo integrar la perspectiva de género.

Ideas centrales de la exposición de Macarena Sáez:

Para mayor detalle de la información ver la minuta completa en el Anexo N°2.

Plantea que se generaron dos carriles que diferencian los derechos de las mujeres y los derechos humanos. Hay una convergencia a fines de los años 90 en una narrativa más inclusiva y empezar a pensar cómo el derecho ha dejado a las mujeres fuera. Recuerda el Caso Atala que es una sentencia importante en orientación sexual e identidad de género y fundamental en términos de estereotipos de género y discriminación de la mujer.

Siempre podemos cometer el riesgo de generar dos carriles separados: por una parte, se estudia con perspectiva de género y por otra parte eso mismo se estudia con una perspectiva neutral, con lo que se genera una idea que la perspectiva de género es una alternativa por la que se opta al mirar el derecho que beneficia a las mujeres.

La perspectiva de género es una forma de mirar el derecho que tiene que ver con su impacto, con sus resultados, por lo que es más difícil trabajarla, porque además de revisar normas hay que mirar los resultados de esas normas, hay que entender más de estadística, de conceptos grupales. De esta forma, la perspectiva de género permite mirar el derecho desde la perspectiva de los que lo sufren y no lo gozan, y quienes sufren el derecho no son sólo las mujeres, sino que diversos grupos.

Otro tema, es que el concepto de discriminación mutua, y el problema de ahora es más complejo producto de los avances, ya que no son discriminaciones de mala fe, sino que existen porque no se han estudiado, por ejemplo, en sistemas tributarios, sistemas de propiedad, contratos.

Desde la transversalización, se debe considerar que todos los cursos tienen un componente, que significa comprender que cada una de las disciplinas en su aplicación tiene un impacto desproporcionado para algunas poblaciones, partimos pensando en las mujeres, pero no debemos quedarnos sólo con ellas.

Como en la Academia los cursos son optativos hay un grupo de personas que son siempre las mismas, que ya están convencidas y que se siguen educando sobre género y sexualidad, pero hay una serie de profesionales de la administración de justicia que no tienen interés y no saben por qué tendrían que tener interés.

Es por ello, que considera que el plan de transversalización es tan importante o más que aumentar la oferta de cursos sobre género y sexualidad. El problema de la transversalización es que probablemente las personas que pueden impartir esos cursos no tienen una mirada crítica del derecho desde la perspectiva de género. Es un desafío mayor ya que la Academia debe fijarse en cómo invita a hacer esos cursos y cómo se hace para que las personas expertas en esa disciplina tengan las competencias necesarias para poder enseñar.

Lineamientos que recomienda a la Academia:

- Todos los cursos tengan un componente mínimo de un 10% en temas de género y sexualidad, iniciando con una reflexión sobre igualdad y discriminación y la materia específica que se estudia en el curso. Considera este porcentaje porque es un tema que debe ser gradualmente exigido. Cree que, en las áreas de derecho penal, derecho laboral y de familia debería exigirse un mínimo de 30% porque son las áreas que se concentra la mayor cantidad de discriminación en relación a las mujeres y sexualidades diversas.
- Proyecto de cursos pilotos en que se diseñe un curso modelo, da como ejemplo la línea de la Red ALAS, que partió en el 2004 una de las ideas fue cómo se enseñaría derecho laboral, penal, constitucional desde la perspectiva de género.
- Recomendar materiales a los/as docentes para enriquecer el curso, sin que afecte la libertad de cátedra.
- Crear un pequeño consejo asesor de perspectiva de género que revise el programa y hacer recomendaciones.
- La metodología es clave, cómo se enseña, por ejemplo, los temas de acoso y violencia dentro de las instituciones.
- Incorporar en los concursos que los/as docentes se comprometen y entienden el compromiso de la Academia con equidad de género y con la política contra el acoso y violencia de género.
- Paridad de género en la enseñanza: es importante que al revisar la cantidad de mujeres que imparten cursos en la Academia, se realice una separación entre los cursos que dicen relación directa con género y sexualidad y los cursos “tradicionales”.

Ideas centrales de la exposición de Ximena Gauché:

Para mayor detalle de la información ver la minuta completa en el Anexo N°3.

Releva que, de la revisión de la enseñanza del derecho en las instituciones de educación superior, hay que cuestionarse cómo se enseña el derecho. Plantea que se genera una desconexión con la realidad y desde el enfoque de derechos y de género.

Plantea como ejemplos de iniciativas comparadas interesantes:

- En el año 2018 la Universidad Iberoamericana organizó un seminario “Abogadas y abogados para la democracia una revisión integral de la enseñanza en México desde la Universidad Iberoamericana”, en que se invitó a profesores y profesoras de otros países. En esa instancia, se realizó una revisión de qué pasaba con la enseñanza del derecho, en que evidenció la poca bibliografía que hay en Chile sobre el tema y ciertas características del modelo educativo de enseñanza superior, que dice relación con la proliferación de las instituciones y la profesionalización de la enseñanza del derecho (quienes hacen carrera de la enseñanza del derecho). Considera que existen desafíos que llaman a mirar la enseñanza del derecho de forma distinta.
- Publicación periódica de la Universidad de Buenos Aires a través de la Revista Academia que podrán encontrar en el siguiente enlace:
http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/
- Primer Congreso sobre Enseñanza del Derecho Internacional que se realizó en septiembre de 2020 en la Universidad de Buenos Aires.
- Proyecto de investigación interno de la Universidad de Buenos Aires, que analizaron cómo se transversalizaba la enseñanza del derecho en distintas áreas de la carrera, cuyos resultados se encuentran en el siguiente enlace:
<http://www.derecho.uba.ar/investigacion/pdf/ensenanzaconperspectivadegenero.pdf>
- Cursos o talleres en que ha participado relevando la importancia del abordaje con enfoque interdisciplinario, con diferentes niveles de profundización, adaptado a perfiles y gradualidad para el aprendizaje.
- Desde su experiencia docente personal recomienda incorporar un elemento en los cursos o talleres: reconocer los estereotipos en las normas, en que se motive a los/as alumnos/as a que se mire las normas a partir de una comprensión clara del estereotipo, lo que permite mirar las otras disciplinas.

Otro elemento que destaca es la inexistencia en Chile de un estudio exploratorio integral que pueda constatar si el “enfoque de género” está presente en los procesos formativos jurídicos universitarios, de forma transversal en una o todas las instituciones que enseñan Derecho. Da como ejemplo una iniciativa del Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile que hace unos años revisó la malla curricular de las asignaturas de las carreras de derecho para ver si se enseñaba derechos fundamentales. Considera relevante realizar una investigación similar respecto a la transversalización de género.

Específicamente en género y formación jurídica se tiene que hacer una división en la idea de la transversalización:

- Desafíos desde el punto de vista formal: debe realizarse una revisión de las plantas docentes, de los cupos y de quienes ocupan los cargos de toma de decisiones.
- Desafíos desde el punto de vista sustantivo: hay que enfrentar temas como el contenido (por ejemplo, derecho procesal, constitucional); la metodología de enseñanza no puede ser la misma, hay que usar diferentes recursos y actividades de aprendizaje; la forma de evaluar; la

definición de los resultados de aprendizaje y las competencias de acuerdo al tipo de curso; las prácticas docentes en el aula.

Considera que debe enseñar en base a un modelo de educación no sexista, que contemple el lenguaje y los estereotipos y que aporta la teoría de género.

En las recomendaciones le parece central considerar talleres de inducción, ya que una forma de transversalizar es que cada persona que va a participar en un proceso de relatoría tenga claro cuál es el marco, cuál es la política del Poder Judicial y lineamientos de la Academia.

Ideas centrales planteadas por los/as docentes participantes del taller:

- Se releva por los/as docentes la importancia de la transversalización.
- Se relata experiencia del trabajo de definición de malla curricular en universidades, adaptando de acuerdo al perfil de los/as estudiantes. Considera que desde la perspectiva de género cómo adaptar estos dos temas para mejorar la práctica docente.
- Se releva la importancia de incorporar bibliografía femenina.
- La capacitación es a las mismas personas, se inscriben los/as conversos/as, pero quienes lo necesitan no participan (en relación a la obligatoriedad de los cursos).
- En experiencia en la universidad, los/as alumnos/as han propiciado los cursos relacionados con género y que se requieren como sociedad. Lo que se está trabajando en la Academia puede repercutir en las diversas casas de estudio.
- Se plantea que en las universidades se establezca en pre grado un curso mínimo y obligatorio asociado a género.
- Se propone que se incorpore en el Programa de Formación de la Academia, que permita con ello hacer cambios radicales en esta materia, ya que los cursos de perfeccionamiento quedan radicado al interés de cada uno/a.
- La perspectiva de género impone una preparación que va mucho más allá del tema jurídico, se requiere contar con preparación continua.
- Importancia para sensibilizar en el tema conocer y revisar jurisprudencia de la Corte Interamericana y otras legislaciones por ejemplo la española en violencia intrafamiliar.
- En las líneas de movimiento social y desarrollo teórico científico debe ser expuesto por expertos de otras ciencias sociales con un enfoque interdisciplinario.
- Se plantea que debe tener paciencia en el proceso y tratar de convencer a más personas. Lo primero que hay que tener claro qué es lo que queremos, qué queremos enseñar, qué es lo mínimo que hay que enseñar.
- Trabajar en qué los temas que son fundamentales en una educación con contexto de género, luego de ello definir cómo cada uno de esos elementos se puede integrar en los cursos de la malla obligatoria. Ello, porque quienes toman los cursos de género son las personas interesadas en el tema.
- Se da como ejemplo de actividades de aprendizaje (además de las clases presenciales o por videollamada) foros de discusión, de debate, mapas conceptuales, chat, encuestas, reportes grupales, retroalimentación, simulaciones.

- Se da como ejemplo de los materiales videos testimoniales, comerciales, infografía, escenas de películas.
- Se releva la importancia de la gradualidad en las experiencias.
- La educación no sexista y la transversalización pasa por el lenguaje con que se comunica la información y la práctica del uso del estereotipo.
- Es central fijarse quién está en la lista de bibliografía y asegurarse que exista un porcentaje importante de autoras mujeres. En esa misma línea, se cite tanto a mujeres como hombres.
- Respecto a la adaptación al perfil del estudiante, es importante considerar cuál es la audiencia para persuadir, entender y respetar quién es el otro para transmitir lo que se quiere decir, qué se hace para no re victimizar.
- Normalizar la perspectiva de género como la perspectiva más correcta, no como una alternativa. La transversalización tiene que reemplazar la obligatoriedad de contar con un curso específico de género y sexualidad.
- En relación a la estrategia, lo importante es el resultado, por lo que es importante si hay resistencia hacia a las cuestiones de género, hablar de igualdad y no discriminación, buscar el nombre y palabras adecuadas.
- Si el/a docente no tiene una visión clara comete errores en las sensibilidades, de lenguaje, por lo que se requiere que los/as capacitadores habilitados/as profundicen en el ámbito de género con herramientas concretas y sofisticadas para transversalizar en los temas que se adjudican.
- Elementos que debe tener un curso con perspectiva de género: partir con la buena fe que existirán errores y plantearlo a los/as alumnos/as, la discriminación muta, el lenguaje va cambiando porque va cambiando el nivel de visibilidad del otro, los movimientos en la medida que se van empoderando van encontrando el lenguaje con el que se referirán a ellos/as mismos.

ANEXO N° 2

Minuta Macarena Sáez:

Lineamientos para la Transversalización de temas de género en los programas de la Academia Judicial de Chile

Macarena Sáez Torres³
12 de noviembre de 2020

I. Introducción

a) El avance y el estancamiento

En los últimos cuarenta años los movimientos feministas han hecho invaluable aporte al avance de los derechos de las mujeres. Estos aportes se han dado en diferentes niveles: por una parte, los movimientos feministas han sido esenciales en la crítica del derecho internacional como una construcción androcéntrica y han tenido una influencia fundamental en la reestructuración de los sistemas de derechos humanos. Estos movimientos han logrado penetrar la agenda internacional, interviniendo activamente en los comités u órganos dedicados al tema de las mujeres al interior de las organizaciones internacionales y regionales (Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Comité contra la Discriminación de la Mujer, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, etc.). Al mismo tiempo, los movimientos feministas han influido en la producción de legislación nacional, presionando para que se visibilicen los daños que sufren especialmente las mujeres y que el derecho consistentemente ha desestimado. En este sentido, es necesario destacar el trabajo al interior de ciertas comisiones de verdad y reconciliación por identificar la violencia sexual contra mujeres como instrumento específico de tortura⁴, y la legislación sobre violencia doméstica o intra familiar que comenzó a materializarse en leyes específicas a partir de los últimos años del siglo XX. A nivel académico, hay una producción intelectual que denuncia y analiza las falencias estructurales de los sistemas legales que han mantenido a las mujeres en una situación de desigualdad y subordinación frente a los hombres. Son las profesoras de derecho y las intelectuales quienes han construido teorías y conceptos que les han dado vida propia a esos daños invisibles como el acoso sexual y la violencia doméstica.

Gracias al movimiento de mujeres el concepto de “perspectiva de género” se ha normalizado y ha pasado a ser un elemento central de análisis de políticas y estrategias en las instituciones más

³ Profesora de Derecho y Directora Académica del Centro de Derechos Humanos & Derecho Humanitario de American University Washington College of Law. Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile; LL.M., Yale Law School.

⁴ Por ejemplo, el informe Final de la Comisión de Verdad y Reconciliación del Perú incluye una sección bajo el Título IV, Capítulo I, sobre violencia sexual contra la mujer. En éste indica que “...durante mucho tiempo la violencia sexual fue vista como un daño colateral o un efecto secundario de los conflictos armados y no como una violación de derechos humanos, con lo cual estos hechos no sólo no han sido denunciados, sino que además se les ha visto como normales y cotidianos. Esto que es cierto para situaciones de no conflicto, se hace aún más grave en una situación como la vivida en el Perú entre el año 1980 y el año 2000...” Asimismo, en Chile, el Informe de la llamada *Comisión Valech* incluye un capítulo sobre Violencia Sexual contra las Mujeres. En él, señala “Durante siglos, la violación sexual y todas las formas de violencia sexual contra las mujeres eran consideradas como situaciones inevitables y casi normales en las guerras y conflictos políticos armados. Es más, la violación era una conducta más de agresión contra los enemigos, que vulneraba su dignidad y su moral y, de paso, gratificaba las necesidades sexuales de los vencedores, por tanto carecía completamente de sanción. Este lado oscuro y miserable del conflicto no alcanzaba a empañar las victorias porque había pocas voces dispuestas a reconocer su existencia y a calificarlo como un crimen. Con dificultades, estas denuncias han ido creciendo, mostrando la gravedad de los hechos y sus consecuencias.” Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura, *Informe de Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura*, La Nación, S.A., Santiago, 2005, p. 251.

importantes de derecho internacional y de desarrollo. Por ejemplo, todos los proyectos de préstamo y cooperación técnica impulsados por el Banco Mundial así como por el Banco Interamericano de Desarrollo deben tener una mirada integrada de género.⁵ Al mismo tiempo, estas instituciones financieras están constantemente identificando proyectos y áreas específicas de trabajo para la integración de mujeres y niñas con miras a alcanzar las metas de desarrollo sustentable 2030.⁶

A pesar de estos avances, aún falta mucho para poder afirmar que vivimos en sociedades igualitarias. De hecho, ni los Estados que se autodenominan “feministas” como Suecia o Francia, están en condiciones de gritar victoria frente a la discriminación: Las mujeres en todas partes del mundo y Chile es uno de los peores ejemplos de Latinoamérica, ganamos entre un 60 y un 75% de lo que ganan los varones por igual trabajo; las mujeres morimos por causas evitables relacionadas con la maternidad y sufrimos violencia por parte de nuestras parejas en mayor proporción que los varones que sufren violencia por parte de sus parejas mujeres u hombres; las mujeres no somos titulares de propiedad privada en proporciones significativas; sufrimos acoso sexual en nuestros trabajos en mucha mayor proporción que los varones; no recibimos el mismo nivel de analgésicos que los hombres por igual enfermedad y niveles de dolor; somos asesinadas por el solo hecho de ser mujeres; somos responsables del trabajo doméstico y del cuidado de dependientes en una proporción mucho más alta que la de los varones que deben ejercer tareas de cuidado; participamos en números marginales en política y en el espacio público en general. Esta lista podría seguir por muchas páginas describiendo la forma en que las mujeres sufren un trato discriminatorio.⁷ A menudo (aunque cada vez menos), este trato está expresamente permitido por el derecho. Con mayor frecuencia, sin embargo, el trato discriminatorio es el resultado de sistemas que no ven a las mujeres o las ven bajo una mirada reducida a una sola forma de ser “buena” mujer. Las discriminaciones, en estos casos no se dan porque el derecho “ordene” la discriminación, sino que se dan porque quienes construyen y quienes interpretan el derecho, siguen pensando en el “hombre” como el beneficiario de la regla general del derecho que engloba a todas las personas. Este “hombre”, además, no es cualquier hombre. Es un hombre con educación, con propiedad, sin dependientes y, en Chile, de raza blanca europea. Como señala Facio, “[t]radicionalmente se han hecho las investigaciones, estudios y análisis desde la perspectiva del hombre/varón occidental, blanco, cristiano, heterosexual, sin discapacidades visibles, pero los mismos se presentan como si no tuvieran ninguna perspectiva, como si fueran totalmente objetivos, neutrales y universalmente válidos, como si la posición que ocupa ese ser privilegiado fuese el parámetro de lo humanos.”⁸

b) El rol de la enseñanza del derecho

Nadie puede negar la realidad presentada en los párrafos anteriores. Puede haber gente que la acepte como imposible de cambiar o incluso como una realidad deseable en base a sus propias concepciones del rol de hombres y mujeres en la sociedad. Un punto positivo en este escenario bastante preocupante es que, efectivamente, *nadie puede negar la realidad existente*. Es decir, los niveles de conciencia sobre el problema de la discriminación han aumentado a tal nivel que ahora contamos con estadísticas en diferentes áreas que permiten cuantificar los niveles de discriminación. Al mismo tiempo, la mayor información sobre cómo la realidad de las mujeres ha sido moldeada por el derecho, los mayores niveles de participación de mujeres en el estudio del derecho y el trabajo de los movimientos feministas, ha contribuido a que haya un cambio en la percepción del derecho y el rol que tiene la enseñanza del derecho para generar un cambio estructural.

⁵ “World Bank Group. 2015. World Bank Group Gender Strategy (FY16-23) : Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth. World Bank, Washington, DC. Pag. 24. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23425>.

⁶ Id. Pag. 22.

⁷ Para un análisis de la discriminación en espacios menos investigados, ver Caroline Criado-Perez, *Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men* (2019).

⁸ Alda Facio, “Metodologías para el análisis de género del fenómeno legal”, en Alda Facio y Lorena Fries (editoras), *Género y Derecho*, (1999) p. 186.

La conciencia de que es necesario alcanzar mayores niveles de igualdad entre hombres y mujeres ha comenzado a generalizarse. La convicción de que es necesario replantearse la forma en que estudiamos derecho y la forma en que lo ejercemos también ha comenzado a generalizarse. Lo que aún no es claro es cuáles medidas generan resultados positivos a corto, mediano y largo plazo. Los primeros pasos hacia el cambio en la enseñanza del derecho se dieron a través del análisis de las medidas específicas de discriminación en contra de las mujeres. Estos primeros pasos hacia el cambio de percepción del derecho como instrumento que oprime y no que libera a ciertos grupos de la población, especialmente a las mujeres, fue y sigue siendo, en cierta medida, más simple que los pasos hacia la igualdad que tenemos que dar ahora y que implican identificar áreas mucho más grises de desigualdad y subordinación. Es mucho más fácil analizar las discriminaciones grotescas y convencer a audiencias educadas o que se están educando en el derecho que no hay fundamento razonable para dichas desigualdades, como lo son las reglas que prohibían a las mujeres trabajar en la minería, o aquellas por las que la mujer debía obediencia al marido. Es, sin embargo, mucho más complejo desenmascarar la desigualdad estructural que proviene de conceptos neutros que a primera vista no se relacionan directamente con las mujeres. Por ejemplo, los conceptos abiertos que se usan en el derecho para dar discrecionalidad a quienes imparten justicia, aunque necesarios, han sido una fuente de resultados discriminatorios para las mujeres. Por ejemplo, la valoración de la prueba usando “la sana crítica” o “las máximas de la experiencia” se ha usado para desechar acusaciones de violación sexual.⁹ El interés superior del niño se ha usado para quitarle la custodia a una madre por ser lesbiana.⁷

En cada área del derecho encontramos obstáculos hacia la igualdad, pero estos no son evidentes para la mayoría de los operadores del derecho. Para entender cómo el derecho contribuye a la discriminación o a la igualdad, es necesario estudiar cada área del derecho con miras a desenmascarar los conceptos y prácticas que generan discriminación. Esto hace que sea más difícil su análisis pues se necesita estudiar el derecho en su aplicación práctica. Esto requiere desagregación de estadísticas y estudios empíricos. Esta forma de estudiar derecho es radicalmente opuesta a la forma tradicional de enseñanza, basada en la transmisión casi descriptiva de conceptos e instituciones.

c) El rol de los compromisos a través de planes permanentes

El compromiso por la equidad de género por parte de instituciones de formación del derecho es tan fundamental como el compromiso de la administración de justicia con este tema. La creación de una Secretaria Técnica de equidad género en el Poder Judicial de Chile es un paso clave para un cambio estructural hacia una nueva administración de justicia más equitativa. Asimismo, el hecho que la Academia Judicial haya elaborado en 2019 un Plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género (Plan) debiera cambiar profundamente la forma en que se imparte justicia en Chile. En las siguientes paginas me referiré al Plan de la Academia Judicial y propongo una serie de lineamientos para hacer efectivos los compromisos tomados en dicho plan.

II. Primer tema: diferencia entre impartir justicia e impartir Justicia sesgada

Es importante que el compromiso con la equidad de género se traduzca en un mensaje claro de cambio estructural en la forma del ver el derecho. La perspectiva de género debe aspirar a reemplazar la visión “neutra” del derecho con la que lo hemos estudiado y aplicado históricamente. Aceptar la

⁹ <https://www.eltiempo.com/mundo/latinoamerica/peru-jueces-absuelven-a-presunto-violador-de-una-joven-de-20-anos-porllevar-ropa-interior-roja-546849>; Expte. N° 25.387/05 - “A., D. A. POR SUP. ABUSO SEXUAL CON ACCESO CARNAL - ITUZAINGO” – STJ DE CORRIENTES – 16/02/2006. Sentencia disponible en <http://www.asapmi.org.ar/publicaciones/jurisprudencia/articulo.asp?id=209> ⁷ Atala Riffo e hijas v. Chile, Corte IDH, 2012.

perspectiva de género en el derecho es reconocer que no aplicarla acarrea una visión equivocada del derecho que no permite ver sus problemas estructurales. La transversalización de la perspectiva de género aspira, a largo plazo, a la normalización de la perspectiva de género como la mirada “neutral” del derecho. Para ello es esencial que no se confunda la enseñanza del derecho con perspectiva de género con una enseñanza del derecho que “favorece siempre a las mujeres”. Una de las críticas que nace de una confusión de lo que es la perspectiva de género es que el derecho deja de ser derecho y pasa a ser un espacio de la política que se usa para favorecer a un grupo identitario específico. Esto es equivocado porque la perspectiva de género es, sobre todo, una metodología, que exige revisar el derecho desde su aplicación y analizar sus resultados con miras a asegurar que su aplicación es equitativa.¹⁰ Es una perspectiva que no favorece a “un género” en el sentido que no está llamada a entregar un resultado favorable *a priori* en aquellas controversias en las que hay mujeres involucradas. Es una perspectiva que ayuda a corregir las estructuras hacia un espacio que reconoce los contextos en los que transcurre la vida que el derecho regula.¹¹ Es una perspectiva que favorece a la justicia.

De esta manera, no puede haber una enseñanza tradicional y una enseñanza con perspectiva de género. Solo debiera haber una mala enseñanza y una buena enseñanza del derecho, pues el derecho aspira al acceso a la justicia para todos. La enseñanza tradicional deja fuera a una serie de grupos y personas y, por lo tanto, debe ser reemplazada con una forma de ver e interpretar el derecho que permite el acceso a la justicia de la mayor cantidad de personas de acuerdo a sus propias características. Una vez que reconocemos la falencia de la enseñanza e interpretación tradicional del derecho, no podemos seguir usándola como si fuera inofensiva. Por lo tanto, los cursos de la academia deben ser diseñados con la idea del concepto de igualdad y no discriminación en el centro de su programación.

Sugerencias:

- I. Los llamados a concursos deben exigir a quienes postulan a docentes de la Academia, a lo menos, los siguientes requisitos:
 - a. El programa del curso debe incluir entre sus objetivos que las alumnas y alumnos entiendan la relación entre igualdad y no discriminación y la disciplina que se enseña.
 - b. En cursos sobre temas que no se enseñan tradicionalmente con perspectiva de género como el caso de derecho tributario, propiedad intelectual e industrial, derecho penal empresarial o delitos de cuello y corbata, los programas deben incluir un mínimo de 10% de contenidos relacionados con la igualdad de género. Por ejemplo, en un curso sobre tributación, se podrían incluir elementos que permitan discutir cómo afectan los sistemas tributarios a las mujeres en sectores informales; En cursos donde la relación entre la discriminación por género y sexualidad es más evidente, como en el caso del derecho penal y delitos violentos, o derecho de familia, los programas deben incluir un mínimo de 30% de contenidos relacionados con la igualdad de género y sexualidad.¹² Por ejemplo, en el curso que se imparte en línea titulado “Responsabilidad Civil por Negligencia Médica” debiera incluir preguntas sobre quiénes son las pacientes mujeres, cuantos casos se presentan en los que las pacientes son mujeres, como afecta la negligencia médica de manera diferente a hombres y mujeres, cual es la situación en casos relacionados con reproducción y sexualidad, etc.
Excepcionalmente, puede darse el caso de un curso muy específico en el que no corresponde entregar un análisis con perspectiva de género. Para dichos casos se puede establecer una solicitud de eximente del requisito de equidad de género. La solicitud debe estar muy bien

¹⁰ Ver, Katharine T. Bartlett, *Feminist Legal Methods*, 103 *Harvard Law Review* 829-888 (1989).

¹¹ Alda Facio lo describe de la siguiente manera: “tanto hombres como mujeres deberían optar por incluir la categoría género como central a cualquier análisis porque esta categoría permite una visión más apegada a la realidad por lo tanto más objetiva y científica”. Alda Facio, *supra* nota 5, p. 189.

¹² He agregado sexualidad en aquellos casos donde es esencial tocar el problema de la discriminación en contra de las personas por razón de su orientación sexual y su identidad de género.

fundada y en todo caso, la Academia no debiera impartir más de un 10% de cursos sin perspectiva de género por año.

- c. El programa debe incluir contenidos sobre la aplicación práctica de la disciplina y sus efectos en diversas poblaciones. Por ejemplo:
- ✓ Se pueden incluir estadísticas desagregadas por sexo que permitan un análisis de las consecuencias prácticas de los datos desagregados por sexo. Ejemplos de disciplinas donde esto es relevante: derecho de propiedad en relación al número de mujeres propietarias, el efecto de la sociedad conyugal y de la separación de bienes en el déficit de mujeres propietarias; Propiedad intelectual e industrial: número de mujeres que registran marcas y propiedad intelectual, mujeres indígenas y propiedad intelectual e industrial (remedios naturales, telares, diseños de joyas, etc.);
 - ✓ Se deben incluir sentencias que a ojos de las profesoras sirvan de ejemplos positivos de razonamiento judicial con perspectiva de género y decisiones que, por el contrario, no tuvieron un análisis con perspectiva de género.
 - ✓ Se deben identificar los conceptos de la disciplina que tienen por objeto dar mayor discrecionalidad en la interpretación de hechos o reglas e identificar si su aplicación tiene un impacto desproporcionado en un determinado grupo de la población.
- d. Las profesoras y profesores que enseñan los cursos deben expresamente adherir al compromiso de la Academia Judicial de eliminar la inequidad de género en la administración de justicia. Esto se puede hacer mediante un párrafo en el formulario de postulación para ofrecer un curso en el que los profesores señalan entender que la discriminación por género es un problema estructural que no solo afecta a las mujeres, sino que afecta a la sociedad en su conjunto y que propende a una administración de justicia inequitativa. Que entienden que el problema no es de una disciplina del derecho en particular sino de las estructuras legales generales y que es responsabilidad de todas las personas revisar los contenidos de cada disciplina desde la perspectiva de quienes han sido marginados.
- e. Todos los cursos deben comenzar o incluir en las primeras sesiones materiales y discusión sobre igualdad y discriminación en relación a la disciplina en cuestión.
- f. Los programas deben incluir diversas metodologías de enseñanza de manera de asegurar la participación inclusiva de las y los estudiantes. Por ejemplo, participación en clases de manera espontánea y también dirigida; trabajo en grupo; participación en clases a través de medios escritos (el chat en clases en línea o a través de un foro de discusión en la página web del curso).
- g. El curso debe tener una metodología de enseñanza con perspectiva de género. La Academia puede reemplazar el llamado a enseñar con perspectiva de género, que en metodología feminista se ha denominado “la pregunta por la mujer”¹³ y describirlo como “metodologías de enseñanza que inviten a revisar las instituciones que se estudian por parte de aquellos que se han visto más desfavorecidos por las mismas”.
- h. Para evitar que profesores puedan disminuir la importancia de los contenidos relacionados con igualdad, los trabajos finales o exámenes deben evaluar a las y los estudiantes en los contenidos relacionados con igualdad y no discriminación.
- i. Los programas de cursos se deben entregar con anticipación a quienes tomen el curso y deben incluir lenguaje sobre el compromiso con la igualdad y no discriminación.
- j. Las postulaciones a impartir clases pueden contener preguntas específicas que las y los docentes deben contestar en relación a las perspectivas de género. Por ejemplo: ¿Cómo operan en la disciplina que quiere impartir los estereotipos de género? ¿hay algún grupo

¹³ Katharine T. Bartlett, *supra* nota 8

de la población que sea particularmente invisible en la disciplina que usted desea impartir?

2. La Academia podría encargarse de cursos “modelo” diseñados con perspectiva de género en aquellas áreas en que la oferta es muy limitada o inexistente. De esta manera, la Academia puede sugerir a quienes presentan propuestas de clases incorporar ciertos contenidos y metodologías en base al curso modelo. Los cursos modelo debieran incluir temas, metodologías y materiales de lectura para cada curso.
3. Es esencial que se haga un esfuerzo de transversalización en las áreas de derecho penal, laboral y familia, que es donde se concentran las mayores estructuras de subordinación por género. No es posible tener dos dimensiones paralelas: una relacionada con cursos sobre violencia, género y sexualidad y otra sobre derecho penal. Lo mismo en el caso de familia o derecho laboral. En estas ramas es esencial que los cursos adopten una perspectiva general de género que cruza todos los cursos que se imparten en dichas áreas.
4. La Academia podría designar un comité consultivo en perspectiva de género a quien se le pida evaluar las propuestas de cursos en temas “tradicionales” en base a criterios objetivos sobre contenido, metodologías de enseñanza y metodologías de evaluación. Estas evaluaciones debieran hacerse sin incluir información sobre las o los docentes que ofrecen el curso. Quienes evalúen los cursos deben señalar expresamente no tener conflicto de interés en la evaluación.
5. Plantearse la paridad de género en la enseñanza como meta real a corto o mediano plazo. El Plan de la Academia identifica un problema en la selección de los profesores, con más de un 60% de las plazas ocupadas por profesores varones. El Plan no indica si, además de este sesgo, el porcentaje de mujeres que impartieron cursos lo hicieron en temas mayoritariamente relacionados con género y sexualidad. Si se eliminan los cursos sobre género y sexualidad y aquellos tradicionalmente considerados como “femeninos” como familia y niñez, es probable que la proporción de mujeres impartiendo cursos quede aún más reducida. Esto es importante porque uno de los riesgos es encasillar a las mujeres a temas que se consideran más “femeninos”. La Paridad de género, por lo tanto, no puede lograrse incrementando la oferta de cursos sobre género y sexualidad y manteniendo un número mayoritario de hombres enseñando en los cursos “tradicionales”.
 - a. Al momento de analizar la participación desagregada por género de quienes enseñan, es importante separar los cursos que han sido tradicionalmente impartidos por mujeres y buscar el balance de género dentro de los cursos “tradicionales”.
 - b. Una forma de incrementar el balance de género puede ser invitar a impartir cursos en modalidad de dos profesores por curso, con una profesora mujer y un profesor hombre. Este modelo puede tener un efecto importante en la incorporación de perspectivas de género en los cursos tradicionales. El riesgo de este modelo es que las mujeres sean las que imparten los contenidos relacionados con género y en vez de lograr mayor inclusión, se contribuya aún más a la segregación temática de género.
6. La formación de redes y alianzas con otras instituciones relacionadas con docencia y administración de justicia son esenciales para acelerar la normalización de la transversalización de la perspectiva de género.
 - a. El Plan indica que la Academia trabaja de manera conjunta con la Unidad de Equidad del Poder Judicial. Es esencial que haya coherencia entre las ofertas, proyectos y actividades de dicha unidad y la Academia.
 - b. Es muy importante que la Academia haga alianzas con las facultades de derecho del país e imparta contenidos o llegue a acuerdos de contenidos a impartir dentro del pregrado. Esta sería una forma de acelerar la incorporación de las perspectivas de género dentro de los programas de pregrado, donde se forman las y los futuros jueces. Uno de los problemas que enfrentan las unidades de perfeccionamiento de profesionales es que es muy difícil desarticular ideologías y creencias arraigadas durante los primeros años de enseñanza de cada disciplina. Si la enseñanza de pregrado no tiene perspectiva de género,

la función de la Academia en la transversalización de contenidos es mucho más difícil y lenta.

c. Buscar aliados en redes de académicas/os como la Red ALAS (www.redalas.net).

d. Hacer alianzas con organizaciones específicas en áreas “tradicionales” y pedirles colaboración en la creación de materiales con perspectiva de género. Lo más probable es que la mayoría de las organizaciones no tenga nada con perspectiva de género, pero la solicitud de la Academia puede incentivar a la creación de contenidos en distintas áreas.

e. Actuar estratégicamente en cuanto a la recepción de estos cambios por parte de los usuarios de la Academia Judicial. Esto puede significar que, si aún hay mucha resistencia al cambio, la Academia puede hacer más visibles los cambios hacia una transversalización de los derechos humanos. Si bien el derecho internacional de los derechos humanos también se demoró en incorporar una perspectiva de género, la práctica contemporánea y los estándares desarrollados por los sistemas universales y regionales de derechos humanos recogen una perspectiva de género bastante sofisticada.

III. Segundo tema: malla de cursos especializados sobre género y sexualidad

En forma paralela a la transversalización de las perspectivas de género en la malla curricular, la Academia debe seguir impartiendo cursos especializados en temas de género y sexualidad. El Plan da cuenta de un gran interés por el estudio de estos temas. Sin embargo, las cifras parecen indicar que no son tantas las personas que toman los cursos de especialización en género y sexualidad. En relación al estudio específico del Atala, el Plan señala “*Como se puede apreciar, han realizado el curso 3 jueces/zas de una dotación total de 1483 personas (0.2%) y, 32 personas del escalafón de empleados de una dotación total de 86384 (0.3%) han realizado el curso. (en los años 2018-2019)*”. (p. 6) En cuanto a cursos en línea relacionados con temas de género, el Plan indica que hubo “*546 postulaciones, que representa un 16% del total de las postulaciones especial a los cursos en línea de la postulación especial. Por su parte, 333 alumnos/as fueron seleccionados para los cursos (61% del total de postulaciones)*.” (P. 7)

Estas cifras no son muy alentadoras si el objetivo es transversalizar la perspectiva de género. Mientras los cursos de género y sexualidad sean optativos, los números de interesados no van a aumentar y, si aumentan, es probable que sea porque las personas interesadas en temas de género y sexualidad hayan aumentado. Es decir, el curso no atrae a quienes no tienen una convicción previa sobre el problema de la discriminación por razones de género y sexualidad. Es probable que el número de mujeres que toma esos cursos sea más alto que en cursos tradicionales o que el número de hombres que toma esos cursos sea más bajo que en cursos tradicionales.

El Diagnostico del Plan indica “que sería necesario concentrarse en motivar a aquellas personas que no han manifestado interés en el tema” (P. 10). Esto puede interpretarse como una confusión entre la perspectiva de género y tomar cursos de especialización en temas de derechos de las mujeres, sexualidades diversas, etc. El Plan señala que, ante la pregunta, “qué necesitaría para poder introducir la perspectiva de género en esos cursos” se repiten las respuestas relacionadas con “acceso a jurisprudencia especializada y casos actualizados; estadística.” (P. 11) Estos dos puntos dan nuevamente cuenta de la confusión entre perspectiva de género y especialización en temas de género y sexualidad.

Para evitar esta confusión, como se señaló en el título anterior, es necesario que los cursos en áreas del derecho donde se concentran los problemas más grandes de desigualdad para las mujeres, esto es, derecho penal, laboral y familia, sean impartidos con perspectiva de género y un contenido no menor a un 30% relacionado con temas que afectan a las mujeres (y sexualidades diversas cuando sea pertinente) pero que no sean etiquetados como oferta sobre género y sexualidad. Por ejemplo, el curso habilitante de Formación Especializada para Jueces de Garantía y de Tribunal Oral en lo Penal debiera incluir contenidos relacionados con las mujeres que delinquen, sus familias, los problemas de específicos que sufren las mujeres que se enfrentan a la justicia penal, etc.

El Plan señala que “[s]e plantea incluir un curso sobre perspectiva de género en derecho penal, perspectiva de género en derecho constitucional, y derecho laboral.” (P. 10) El Plan también indica que una de las recomendaciones es armar una malla que conecte los cursos que se imparten y permitan una mirada global “para las y los interesados”. (P. 10) Esta estrategia es correcta solo si los cursos sobre derecho constitucional, penal y laboral se imparten además con perspectiva de género en los términos sugeridos en la sección anterior. El diagnóstico es muy claro en cuanto a que el derecho replica e incluso refuerza el lugar que ocupan las personas a nivel social y cultural. En algunos casos, el derecho es aún más represor de las personas que las reglas sociales y culturales, como ocurre con las penas privativas de libertad para delitos no violentos, o la interrupción voluntaria del embarazo. Si se mantienen dos carros paralelos, uno con cursos de género y sexualidad, y el otro con ‘el resto del derecho’ se corre un riesgo importante de segregar aún más a las mujeres y crear una “justicia con perspectiva de género” paralela a la justicia tradicional. Como señalan Ronconi y Vita, “Por ejemplo, no es posible que se le enseñe [al personal judicial] la cuestión de la discriminación por género en un taller sobre ‘violencia doméstica’ pero que luego en un taller sobre derecho laboral se trabajen desde una perspectiva contraria o se ignore la cuestión.”¹⁴ El objetivo es reemplazar la justicia tradicional con una justicia con perspectiva de género, no crear un sistema alternativo. Sugerencias:

1. Es esencial mantener un plan de oferta de cursos especializados en temas de género y sexualidad, especialmente en temas de violencia sexual y de género, derecho sexuales y reproductivos, mujeres y sistema carcelario, género, sexualidad y derecho laboral. Se sugiere que la Academia tenga una meta anual de personas que tomarán dichos cursos distribuidos por un ideal geográfico y de escalafón. Es importante que entre los cursos se incluya una oferta sobre gestión judicial con perspectiva de género.
2. No tengo suficiente información sobre la estructura de la Academia para sugerir posibles mallas curriculares. Se recomienda, en la medida de lo posible, que las contrataciones a profesores no se hagan para un solo curso sino para una línea de cursos de especialización. Así, una persona o equipo de personas, puede ofrecer tres cursos que se impartirán en un período de un año y medio, con algún grado de progresión de manera que las personas interesadas puedan tomar el paquete de tres cursos, pero también puedan, si prefieren, tomar solo uno de ellos.
3. La Academia debe estar atenta a que no se forme un corredor paralelo sobre género y derecho con un grupo que solo toma cursos de ese corredor, y con el resto de las estudiantes tomando cursos del corredor “tradicional”. Para ello, se deben establecer incentivos para que los estudiantes tomen cursos en diferentes áreas, o se deben establecer restricciones al tipo de cursos que se puede tomar en un determinado período.

IV. Tercer tema: metodologías de enseñanza

Como se ha indicado en este documento, la perspectiva de género esta tan enfocada a la metodología de enseñanza como a los contenidos que se imparten. No solo el derecho es sesgado, sino la forma en que lo enseñamos se basa en un estudiante ideal que es, al igual que el usuario ideal del derecho, un hombre sin dependientes con autonomía para tomar sus decisiones. Si bien es esencial que la Academia respete la libertad de cátedra, la Academia puede hacer recomendaciones a quienes impartan los cursos a fin de utilizar metodologías inclusivas. Sugerencias:

1. Estudios sobre participación de los estudiantes en las clases: Lamentablemente los estudios sobre participación en clases entre mujeres y varones no son muchos a nivel de educación adulta. Los que hay a niveles de educación superior indican que hay una diferencia en la participación de mujeres y varones en la sala de clases. Las mujeres tienden a participar

¹⁴ Liliana Ronconi y Leticia Vita, “La perspectiva de género en la formación de jueces y juezas”, 11 Academia, N. 22, (2013) p. 153.

menos porque levantan la mano con menos frecuencia o más lento que sus pares varones.¹⁵ Es importante entender el nivel y formas de participación de mujeres y hombres en los cursos de la Academia. Para ello, se recomienda evaluar la participación de manera de buscar mecanismos para incrementar la participación de mujeres hasta alcanzar niveles equitativos. Por ejemplo, sería recomendable que en un muestreo significativo de cursos hubiese observadoras que pudiesen monitorear las interacciones entre estudiantes y docentes al momento que ocurren. Se pueden también incluir preguntas sobre este tema en las evaluaciones de cada curso para tener una idea general del nivel de participación de cada estudiante y el tipo de metodologías de participación usadas por las y los docentes.

2. Recomendaciones metodológicas: En base a los resultados de los estudios anteriores, si fuese posible hacerlos, o en base a estudios ya publicados realizados en contextos extrapolables a la Academia, se sugiere que la Academia haga recomendaciones sobre metodologías de participación a las futuras docentes. Por ejemplo, varios estudios sobre participación de las mujeres en educación superior en Estados Unidos demostraron que las alumnas no participaban tanto como los hombres porque ellos tendían a levantar la mano con mayor rapidez y los profesores tendían a darle la palabra a la primera persona que levantaba la mano.¹⁶ Una de las sugerencias más sencillas es recomendar a los profesores que después de hacer una pregunta, bajen la vista y esperen unos segundos de manera de tener varias manos alzadas antes de dar la palabra.¹⁷ Esto se puede hacer tanto con clases en línea como presenciales. Otra recomendación sencilla es pedirles a los profesores que cuando se refieran a temas o situaciones relacionadas con poblaciones específicas, eviten fijar la vista o hacer preguntas directamente a las personas que se pueden identificar con

esas poblaciones. Por ejemplo, al hablar de personas con discapacidad, el docente no debiera concentrarse específicamente en la o el alumno con discapacidad en la sala o pedirle a esa persona que comente sobre el tema.

3. El Plan establece el aumento de los cursos en línea como una manera de darle mayor posibilidad de participación a las mujeres, quienes son las que tienen más problemas para asistir a los cursos presenciales. Es recomendable tomar medidas para que los cursos en línea tengan la misma valoración que los cursos presenciales y su oferta temática sea tan variada como la oferta presencial.

4. Hacer un taller de metodología de enseñanza feminista para las y los profesores que impartirán cursos. Si esto no es posible, se puede crear un video introductorio a las metodologías de enseñanza inclusivas (no es necesario llamarlas “metodologías feministas”) donde se sugiere a los profesores diversas destrezas y técnicas de transmisión de información y de discusión en aula y en línea. El video o el taller debiera incluir temas relacionados con los estereotipos de género y con riesgos de revictimización cuando se discuten temas complejos como la violencia doméstica o sexual.

¹⁵ Por ejemplo, ver Dara Purvis, *Female Law Students, Gendered Self-Evaluation, and the Promise of Positive Psychology*, 2012 Mich. St. L. Rev. 1693 (2012); Sari Bashit y Maryana Iskandertt, *Why Legal Education Is Failing Women*, *Yale Journal of Law and Feminism* (2006); Catherine G. Krupnick, *Women and Men in the Classroom: Inequality and Its Remedies*, available at <http://bokcenter.harvard.edu/docs/krupnick.html> (last visited Oct. 31, 2006)

¹⁶ Catherine G. Krupnick, *Women and Men in the Classroom: Inequality and Its Remedies*, <http://ddi.cs.unipotsdam.de/HyFISCH/Informieren/WomenMenClassroomKrupnick.htm>

¹⁷ Id.

V. Cuarto tema: metodologías de selección de estudiantes

El Plan señala que una consultoría de la Universidad de Santiago de 2017 arrojó unos resultados más favorables en las pruebas de ingreso a la Academia de hombres que de mujeres:

“Con respecto a la variable sexo, hay mayor número de postulación de mujeres que de hombres (56% contra un 44%). Esta relación cambia a lo largo del proceso y termina con una selección final donde el 46% de los seleccionados son mujeres y el 54% son hombres. La caída final que se da en el número de mujeres seleccionadas, tiene como primer elemento que las probabilidades que una postulante avance a preseleccionada luego de rendir prueba de ingreso y resolver el caso es de 27,0%, y si es hombre sube a 39,3%. *Obsérvese que en esta etapa se usan instrumentos objetivos, lo que implica que la probabilidad que exista discriminación de género es pequeña.*”(p. 19) (Destacado agregado).

El informe también indica que, en la etapa de la entrevista personal, las mujeres también tienden a tener resultados más bajos que los hombres. Es importante destacar que la inequidad de género se da precisamente porque lo que conocemos como “objetivo” puede no serlo cuando los resultados muestran un resultado desproporcionadamente desfavorable a un grupo en particular. Hay muchos estudios que han demostrado que los exámenes estandarizados tienden a generar peores resultados en las mujeres que en los hombres.¹⁸ Asimismo, las entrevistas personales son uno de los espacios de mayor sesgo.¹⁹ El Plan adopta como una muy buena medida estandarizar y uniformar las entrevistas de manera de reducir los espacios de sesgo. Esto es importante no solo por temas de equidad de género. Las entrevistas de trabajo son uno de los espacios de mayor discriminación social y física. La forma en que una persona habla, su origen geográfico, el lugar de estudios secundarios y universitarios, cómo se viste para la entrevista, son algunos de los factores que hacen de la entrevista un lugar de privilegio para aquellas y aquellos que comparten una historia en común con el entrevistador y un lugar de profunda discriminación para aquellas y aquellos que no manejan los mismos códigos sociales de quienes conducen las entrevistas.

Sugerencias:

1. Revisar los exámenes de admisión de carácter objetivo y determinar si hay un problema en el diseño de los mismos. Hay suficiente literatura que revisa el problema de los exámenes estandarizados como herramientas pseudo objetivas que en realidad esconden prejuicios. Hoy sabemos que incluso los algoritmos, en vez de corregir, repiten los patrones humanos de discriminación. Si constantemente las mujeres obtienen peores resultados que los hombres en los exámenes estandarizados u objetivos, y no hay otras diferencias significativas más allá de la diferencia de género, la única opción plausible es que el examen esté mal diseñado.
2. Evaluar la posibilidad de tener distintas alternativas de procesos de admisión a los cursos de manera que las personas con habilidades diferentes puedan tener distintas oportunidades de demostrar los objetivos que se haya planteado la Academia para aceptar a las y los postulantes.
3. Sería recomendable replantearse la necesidad de una entrevista. Especialmente para casos de admisión a cursos, tal vez la entrevista puede ser reemplazada con otro instrumento que cumpla con los objetivos de la misma. Si la entrevista resulta indispensable, reducir el

¹⁸ Silverstein, Andrea L. (2000) "Standardized Tests: The Continuation of Gender Bias in Higher Education," Hofstra Law Review: Vol. 29: Iss. 2, Article 8.

¹⁹ Juodvalkis, Judith L.; Grefe, Beth A, et. al., "The Effects of Job Stereotype, Applicant Gender, and Communication Style on Ratings in Screening Interviews", International Journal of Organizational Analysis (2003). 2003, Vol. 11 Issue 1, p67. 18p.;

Isaac C, Lee B, Carnes M., "Interventions that affect gender bias in hiring: a systematic review." *Acad Med.* 2009; 84(10):1440-1446

porcentaje que se le asigna a la entrevista dentro del proceso de postulación. La entrevista no debiera ser determinante de la aceptación de una persona al programa.

VI. Algunos modelos a seguir

1. Transversalización de la enseñanza del Derecho: Red ALAS. Esta red se formó en el 2004 por un grupo de académicas latinoamericanas preocupadas por la falta de perspectiva de género en la enseñanza del derecho. Desde esa fecha, la red ha capacitado a cientos de profesores y jueces en Latinoamérica y ha producido la mayor cantidad de materiales con perspectiva de género. La Red cuenta en Chile con 5 integrantes (Lidia Casas, Verónica Undurraga, Macarena Sáez, Ximena Gauche y Yanira Zúñiga) y en el resto de la región cuenta con más de 60 integrantes de Brasil, Argentina, Perú, Ecuador, Colombia, México, Guatemala, Puerto Rico, entre otros. Es la única red formada exclusivamente por académicas/os del derecho cuyo objetivo es, precisamente, la incorporación de las perspectivas de género y sexualidad en la enseñanza del derecho. En 2008 la Red ALAS publicó el primer libro de casos sobre género y sexualidad en Latinoamérica. *La Mirada de los Jueces: Género en la Jurisprudencia Latinoamérica* y *La Mirada de los Jueces: Sexualidad en la Jurisprudencia Latinoamérica*, fueron editados por Cristina Motta y Macarena Sáez. Fue el primer libro (con dos tomos) que presentó de manera práctica el uso de casos para la enseñanza del derecho. Cada capítulo abordó un área tradicional del derecho o un área especialmente complicada para las mujeres y analizó las instituciones tradicionales usando sentencias de toda la región que ilustraban cómo se aplicaba en cada área el derecho con y sin perspectiva de género. Cada capítulo contenía una serie de preguntas relacionadas con la sentencia y su análisis para facilitar su uso en cursos de derecho. Fue, además, el primer libro en incorporar análisis sobre sexualidades, con un tomo especial dedicado al tema, que contenía dos capítulos: uno sobre violencia por prejuicio escrito por la Profesora colombiana María Mercedes Gómez y uno sobre familias diversas escrito por el Profesor argentino Juan Marco Vaggione. El trabajo de la Profesora Gómez fue la base para el desarrollo posterior del concepto de violencia por prejuicio por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que luego recogió la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su sentencia *Azul Rojas Marín v. Perú*.²⁰ El libro abrió puertas para que muchas otras profesoras y profesores comenzaran a incorporar en sus clases elementos con perspectiva de género.

Durante los primeros diez años de la red, su función central fue la capacitación de profesores y jueces en la región. En una segunda etapa, la Red se ha dedicado a publicar materiales en su página web, tanto escritos como audiovisuales que pueden servir de apoyo en la enseñanza del derecho con perspectiva de género. Tanto el libro de *La Mirada de los Jueces*, como otros libros y materiales se pueden bajar de manera gratuita www.redalas.net. La Red ALAS puede ser un buen aliado de la Academia, ya sea para crear como para revisar contenidos y programas.

2. El modelo de trabajo de formación de jueces en Argentina es muy interesante. En primer lugar, entre la Oficina de Mujeres OM y un programa que parece haber comenzado en 1997 sobre violencia de género, la formación de jueces en Argentina tiene años de experiencia en formación con perspectiva de género. Hay dos características muy interesantes: Por una parte, la meta es capacitar al 100% del personal judicial con perspectiva de género. La segunda característica es que la formación es una mezcla de formación teórica y práctica con el objetivo de reflexionar sobre el impacto de los estereotipos de género. Dos documentos que describen el modelo argentino son: Liliana Ronconi y Leticia Vita, “La perspectiva de género en la formación de jueces y juezas”, 11 Academia, N. 22, (2013). Disponible en el sitio web de la Red ALAS www.redalas.net; y Beatriz Kohen, “Gender Training for the Judiciary in Argentina” en Ulrike Schultz, T. Brettel Dawson y Gisela Shaw, *Gender and Judicial Education: Raising Gender awareness of judges* (2017).

²⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos, 20 de marzo de 2020.

3. La Suprema Corte de Justicia de la Nación de México fue tal vez la primera en la región en producir una Guía para los jueces sobre cómo juzgar con perspectiva de género. El “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad” se publicó en 2015 y la SCJN comenzó un proceso muy intenso de capacitación al personal judicial para aprender a aplicarlo. Es una guía muy práctica, con lenguaje sencillo, pensando en que la función judicial es ejercida en México por miles de personas que tienen ideas muy dispares sobre el concepto de igualdad y no discriminación. A dicho Protocolo le siguieron otros relacionados con el trabajo de fallar casos relacionados con orientación sexual e identidad de género y fallar casos sobre personas indígenas. Estas guías tienen como base normativa el derecho internacional de los derechos humanos y el derecho mexicano, pero siempre parten de la base que la igualdad y no discriminación se desarrolla a partir de los estándares internacionales. Lo más importante de los protocolos es la estrategia de capacitación que se lleva a cabo para diseminar su uso. Es muy importante tener un canon de documentos que todas las personas que trabajan en la administración de justicia conozcan muy bien. El Protocolo se puede descargar en <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/para-juzgar-conperspectiva-de-genero>

4. Otros documentos y sitios de interés:

a. Suprema Corte de Justicia de la Nación (México): <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero>

b. Cumbre Judicial Iberoamericana: Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia: <https://www.scjn.gob.mx/relaciones-institucionales/comision-permanente-de-genero-y-acceso-la-justicia>

c. En 2016 la Comisión Internacional de Juristas creó la guía “Bangkok General Guidance for Judges on Applying a Gender Perspective in Southeast Asia”. Esta guía es una muy buena introducción al tema de la discriminación por género para quienes trabajan en la administración de justicia. Tiene conceptos básicos e introduce el tema de los estereotipos de género. Disponible en <https://www.icj.org/wpcontent/uploads/2018/06/Southeast-Asia-Bangkok-Guidance-Advocacy-2016-ENG.pdf>

VII. Conclusiones

En los párrafos anteriores he presentado algunos lineamientos para la transversalización de la perspectiva de género en las actividades y programas de la Academia Judicial. De acuerdo a lo planteado, es recomendable que no se confunda el objetivo de especialización en temas de género y sexualidad, con la transversalización de la perspectiva de género. El objetivo de la transversalización es lograr que la forma de impartir justicia sea más equitativa, respetando el principio de igualdad y no discriminación. Es esencial que los cursos tradicionales adopten como punto de partida la perspectiva de género y se abandone completamente el modelo de enseñanza tradicional. Al mismo tiempo, los cursos de especialización en género y sexualidad deben darse de manera constante y es recomendable que sigan una cierta secuencia. Es muy importante poner atención en las metodologías de enseñanza de quienes imparten los cursos. Es posible que algunas de las personas que imparten cursos sean especialistas en sus temas pero que no tengan tampoco ninguna capacitación en perspectiva de género o de derechos humanos en general. Se recomienda, por lo tanto, que la Academia tenga herramientas básicas de capacitación a sus profesores en estos temas. Finalmente, es muy importante asegurar la paridad de género entre quienes imparten los cursos y tener políticas de admisión a la Academia que no causen un impacto desproporcionado en algún grupo específico de personas.

ANEXO N° 3
Minuta Ximena Gauché

MINUTA

**TALLER SOBRE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
CURSOS Y
ACTIVIDADES DE LA ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE**

12 de NOVIEMBRE de 2020

Por Ximena Gauché Marchetti

Sumario: I. El contexto sobre acceso a la justicia y género. ¿Por qué incorporar de manera transversal la perspectiva de género en la formación jurídica en distintos niveles? II. Experiencias de transversalización en la temática de género en procesos formativos de Derecho ¿De qué forma se puede incorporar esta materia en ambientes educativos jurídicos? III. Recomendaciones para la transversalización de la perspectiva de género en los procesos formativos de la Academia Judicial. IV. De la relatora.

I. El contexto sobre acceso a la justicia y género. ¿Por qué incorporar de manera transversal la perspectiva de género en la formación jurídica en distintos niveles?

I.1. 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.

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 derechos²¹.

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

²¹ Protocolo de Actuación para la Atención en Justicia con Enfoque de Género y Diversidad sexual, Universidad de Concepción (2020) <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/> (consulta: 06 de noviembre de 2020)

este derecho. “...la noción misma de acceso a la justicia supone como contrapartida el reconocimiento implícito de ciertos impedimentos, barreras, distorsiones o discrecionalidades, que posicionan a determinados individuos o sectores de la población de manera desigual en lo que se refiere a la tutela efectiva de sus derechos, situación que atenta, o al menos relativiza, el principio de igualdad ante la ley, pilar fundamental del Estado de Derecho”²².

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 dichas barreras²³.

Específicamente, por ejemplo, la existencia de estereotipos, roles y representaciones de género; las prácticas arraigadas de discriminación; o la falta de visibilidad de un enfoque interseccional aplicado a la justicia, constituyen persistentes factores que afectan el ejercicio del acceso a la justicia por mujeres y personas LGBTI, pudiendo incluso inhibir a mujeres a denunciar en casos de violencia o producir desde el sistema de justicia una revictimización o victimización secundaria.

La constatación de este contexto hace indispensable explorar elementos conceptuales que aportan las teorías de género y conocimientos sobre igualdad y no discriminación en la formación de quienes intervienen en el sistema de justicia.

I.2. Desde el punto de vista normativo, la Constitución Política de la República de 1980 (CP 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 de acceso a la justicia en el numeral 3 del mismo artículo, consagrando así aspectos centrales del debido proceso.

Asimismo, 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 CP 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

²² Heim, D. Mujeres y acceso a la justicia, Ediciones Didot, Argentina, p. 39 (2016)

²³ Protocolo de Actuación para la Atención en Justicia con Enfoque de Género y Diversidad sexual, Universidad de Concepción (2020) <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/> (consulta: 06 de noviembre de 2020)

sobre el derecho nacional; a su vez, los tribunales internacionales deben considerar el derecho nacional que mejora o complementa el derecho internacional.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (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”*²⁴. 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 Americana²⁵.

Desde allí en adelante, el control de convencionalidad, en cuanto doctrina dirigida hacia los Estados, ha tenido un importante desarrollo jurisprudencial. Uno de los casos más relevantes 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 IDH 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 Americana²⁶.

Esta misma sentencia, la Corte IDH estableció, entre otras medidas de reparación, que el Estado de Chile debe continuar implementando, en un plazo razonable, programas y cursos permanentes de educación y capacitación dirigidos a funcionarios públicos a nivel regional y nacional y particularmente a funcionarios judiciales de todas las áreas y escalafones de la rama judicial en: i) derechos humanos, orientación sexual y no discriminación; ii) protección de los derechos de la comunidad LGBTI, y iii) discriminación, superación de estereotipos de género en contra de la población LGTBI²⁷.

I.3. Lo anterior, a su vez, hace parte del marco de los compromisos institucionales asumidos por el Poder Judicial (PJUD) en materia de incorporación del género en su trabajo, tanto hacia dentro como hacia fuera de la institución. Este último punto parece ser especialmente relevante para justificar la necesidad de formación en género para quienes integran el PJUD.

En febrero de 2018 se aprobó la Política de Igualdad de Género y no discriminación²⁸, cuyo marco normativo releva los mandatos internacionales que llaman a erradicar ideas basadas en funciones

²⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos (29 de julio de 1988: párr. 165).

²⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos (26 de septiembre de 2006: párr. 124).

²⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de febrero de 2012: párrs. 281 y 282).

²⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de febrero de 2012: párrs. 271 y 272).

²⁸ Véase <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud> (consulta: 06 de noviembre de

estereotipadas entre hombres y mujeres, entre otros aspectos, y tiene como uno de sus ejes estratégicos al enfoque de género en el acceso a la justicia, con el objetivo de “*transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial, con especial énfasis en la atención de usuarios/as y en el ejercicio de la labor jurisdiccional, con el propósito de garantizar el efecto acceso a la justicia*”²⁹.

II. Experiencias de transversalización en la temática de género en procesos formativos de Derecho ¿De qué forma se puede incorporar esta materia en ambientes educativos jurídicos?

II.1. Aspectos generales, a modo de introducción.

No se conoce por esta académica la existencia en Chile de un estudio exploratorio integral que pueda constatar si el enfoque de género está presente en los procesos formativos jurídicos universitarios, de forma transversal en una o todas las instituciones que enseñan Derecho. Por ello, sería deseable un estudio de programas y syllabus de asignaturas de pregrado y postgrado de Derecho (por Universidades o a nivel nacional) con el fin de obtener información, con debido respaldo metodológico, sobre si existen contenidos de género en los currículos formales y los syllabus; si se considera el enfoque de género en las competencias o resultados de aprendizaje que se determinan en cada programa; y si los recursos bibliográficos que se indiquen en cada caso tienen también una mirada de género en la elección, por citar tres aspectos centrales en cada proceso formativo jurídico.

En el caso específico de la Universidad de Concepción, la malla curricular de la carrera de Derecho no incluye entre sus asignaturas obligatorias ninguna que incorpore elementos de género. Tampoco en sus objetivos se establece como estrategia la transversalización de un enfoque de género para el abordaje de los contenidos de las diversas asignaturas que componen los ciclos “clásicos” de teoría y filosofía del derecho, derecho civil (sea patrimonial o de familia), público, procesal, laboral, penal o económico, por citar los ejes troncales. Por ello y atendiendo la petición formulada por varias estudiantes en el contexto de las movilizaciones, en 2018 se comenzó a impartir una asignatura con carácter de electiva, la cual se llama “Género, sexualidades y Derecho”, la que describiré como una experiencia en el apartado siguiente.

El tema de inserta, en opinión de esta académica, en una discusión mayor sobre “género y formación jurídica” que puede tener varias proyecciones y que, a su tiempo, se desprende del tema mayor que es la educación superior y el género, temas que están siendo abordados de diferentes maneras por la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH.

Una de las proyecciones de la vinculación de género y formación jurídica es, por cierto, de tipo formal. La incorporación de mujeres y personas LGBTI en las plantas docentes y/o cargos directivos, o el fomento a la postulación de proyectos de investigación por académicas y personas LGBT, por ejemplo.

Otra proyección, de fondo y más compleja, tiene que ver con la vinculación de la enseñanza jurídica con el género. En esa arista se puede pensar no sólo en la necesidad de cursos de género, iniciativas desarrolladas en todo caso por no gran número de universidades en Chile y sobre la que se comparten

experiencias en esta minuta, sino también en la incorporación de un enfoque de género en los contenidos que se entregan a una persona que se está formando en derecho. Ello, a su vez, debería incluir una mirada del proceso y el cómo se puede ejercer una docencia no sexista y con respeto a la igualdad, no discriminación y enfoque de género y diversidades sexuales.

La complejidad reside en que, por ejemplo, se pretendiera pedir a cada docente que tenga estudios y conocimientos al menos básicos de teoría de género y/o teorías feministas jurídicas, y que deba incorporar esta perspectiva de análisis para revisar los contenidos que le corresponde abordar. Esto podría ser visto como atentar contra la libertad de cátedra.

Esta opción, deseable dirán algunas personas, muy discutible podrán pensar otras, llevaría a la incorporación de elementos de género de forma transversal a las distintas materias jurídicas que componen la formación en Derecho que recibe una persona.

Es una opción compleja de implementar y que requiere análisis mayores al sentido de esta minuta, que ha sido abordada en algunos espacios en que me ha tocado intervenir y que podría ser evaluada en un futuro.

Una argumentación escuchada es que el enfoque de género puede tener no aplicabilidad en la enseñanza de diversas áreas del derecho lo que, estimo, no tiene fundamento. Someter a discusión la presencia probable de estereotipos de género en algunas normas del sistema jurídico puede ser un tema que amplíe la mirada. Del mismo, acercarse a las teorías feministas jurídicas puede enriquecer las miradas de lo normativo en lo penal y procesal tan cargadas a veces de formalismo dogmático, por ejemplo. Evidente parece en el ámbito de la formación y ejercicio en el área del derecho de familia o de la infancia.

En este sentido, resulta deseable abrir en la Academia Judicial una discusión de esta naturaleza. Ello supone que la propia Academia Judicial reconozca este enfoque como uno de competencias: ser, hacer y saber hacer docencia con enfoque de género. Se puede favorecer así evitar comentarios sexistas u otras prácticas docentes que puedan ser contradictorias con tales políticas y que se puedan generar de formas involuntarias en distintos espacios.

Una experiencia comparada interesante de conocer es el estudio que tuvo como objetivo indagar sobre la situación actual de la enseñanza en género que reciben los y las estudiantes de grado en la Facultad de Derecho de la UBA (ARGENTINA), realizado en el marco de una convocatoria a proyectos de investigación de la Facultad de Derecho, cuyos resultados están publicados en la “Colección de Publicaciones de Resultados de Proyectos de la Secretaría de Investigación”, bajo el título “La enseñanza del Derecho con Perspectiva de Género. Herramientas para su profundización” de la Universidad de Buenos Aires, publicado en abril de 2020 y disponible de forma abierta:

<http://www.derecho.uba.ar/investigacion/pdf/ensenanza-con-perspectiva-de-genero.pdf>

II.2. Cursos o Talleres específicos en temáticas de género y diversidades sexuales: con enfoque interdisciplinario, con distintos niveles de profundización, adaptados al perfil de las personas participantes y con gradualidad para el aprendizaje³⁰.

³⁰ Las experiencias que se incorporan y describen en este apartado corresponden a aquellas en que la autora de esta minuta ha tenido participación directa como académica en la Universidad de Concepción. También, se incluyen algunas en que se ha participado para otras instituciones, incluyendo la propia Academia Judicial y que

a. Curso Electivo “Género, Sexualidades y Derecho” para estudiantes de pregrado Derecho en la Universidad de Concepción³¹.

La malla curricular de la carrera de Derecho de la Universidad de Concepción no incluye entre sus asignaturas obligatorias ninguna que incorpore elementos de género. Tampoco en sus objetivos se establece como estrategia la transversalización de un enfoque de género para el abordaje de los contenidos de las diversas asignaturas que componen los ciclos “clásicos” de teoría y filosofía del derecho, derecho civil (sea patrimonial o de familia), público, procesal, laboral, penal o económico, por citar los ejes troncales.

Por ello y atendiendo la petición formulada por varias estudiantes en el contexto de las movilizaciones, en 2018 se comenzó a impartir una asignatura con carácter de electiva, la cual se llama “Género, sexualidades y Derecho”.

Esta asignatura, de 3 horas semanales, aborda los elementos teórico-conceptuales más relevantes de las teorías feministas y los estudios de género, con el objetivo de explicar las razones que inciden en situaciones de discriminación y violencia que afectan a ciertas personas e identificar cómo el género tiene incidencia en las identidades personales, en las relaciones sociales y en las relaciones jurídicas y el ordenamiento jurídico presentes en toda sociedad o grupo humano organizado.

Sus contenidos están estructurados en cuatro grandes unidades. Marcos teóricos y conceptuales sobre sexo y género; revisión de estándares nacionales e internacionales en materia de igualdad y no discriminación, con especial referencia al sexo y género; problemáticas sociales y jurídicas relacionadas con la desigualdad por sexo y género, y acceso a la justicia, género y sexualidades con un estudio del concepto de estereotipos. Dado el objetivo que persigue y la necesidad de que el curso contribuya en el desarrollo de competencias conforme el perfil de egreso establecido para la carrera de Derecho de la Universidad de Concepción, las clases se realizan mediante diversos métodos alternados.

Así, no sólo considera la tradicional exposición de la profesora respaldada a través de medios audiovisuales cuando sea pertinente (ppt, videos, otros) sino que se entrega material escrito a las y los estudiantes con anterioridad a la clase; se incorpora la lecturas guiada de libros, capítulos de libros, artículos de doctrina especializada y/o sentencias de tribunales nacionales e internacionales; se hace análisis de casos prácticos y eventualmente trabajos grupales con exposición oral y escrita para la discusión de temas de actualidad, conforme la contingencia nacional.

Un aspecto relevante de esta propuesta de formación en nivel de estudios jurídicos de pregrado es la invitación regular a docentes de otras disciplinas que, desde sus especialidades, han abordado el fenómeno de lo jurídico con enfoque de género. Con ello las y los estudiantes obtienen miradas externas que pueden favorecer el enriquecimiento de la perspectiva del sistema normativo y su rol como futuros profesionales del área. La asignatura se evalúa mediante diversas formas, algunas grupales, tales como la revisión y comentarios de alguna decisión judicial o la realización de fichas de lectura sobre textos relevantes que se han ido trabajando en el semestre.

aparecen más relevantes a los fines y propósitos del Taller organizado por la Academia Judicial en noviembre de 2020 y en que se ha pedido compartir experiencias en la materia.

³¹ Descripción de la experiencia docente en este curso en base al programa oficial de la asignatura, el syllabus elaborado y la experiencia como docente responsable. También considera ideas contenidas en el capítulo “Enseñanza sobre estereotipos de género en la formación en Derecho: una estrategia deseable para favorecer una educación no sexista y un avance en la erradicación de violencias y abusos. El caso de la Universidad de Concepción” escrito por Ximena Gauché para el libro: Isabel Jaramillo y Lina Buchely (Coord). Perspectivas de género en la educación superior: una mirada latinoamericana. Cali: Universidad Icesi. 2020. A publicarse dentro del mes de diciembre de 2020.

b. Curso electivo “Acceso a la justicia y Género” para abogadas y abogados estudiantes de Magister en la Universidad de Concepción³².

Esta asignatura, de 32 horas totales con 16 de trabajo presencial, está enfocada en problematizar el acceso a la justicia desde una perspectiva de género, con un estudio particular del concepto de estereotipos y la relevancia de elementos de la teoría de género en su construcción y su influencia en la creación y aplicación del derecho. Esto se realiza por medio de un enfoque teórico-práctico sobre elementos conceptuales, normativos y jurisprudenciales.

La asignatura contribuye al perfil del graduado de Magister en Derecho Público de la Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción pues le entrega elementos deseables para comprender el moderno enfoque de género que se puede asumir en el marco de los derechos fundamentales y las principales acciones jurisdiccionales de su tutela, pudiendo así analizar situaciones jurídicas complejas en que interviene la variable género.

Los contenidos se trabajan ordenados en cuatro módulos. El primero es referido al marco teórico y conceptual sobre sexo y género y aborda como temáticas, diversas perspectivas culturales de análisis de la sexualidad humana; aspectos biológicos de la sexualidad; la construcción social en la sexualidad y el género de cada persona; la orientación sexual de

cada persona; antecedentes históricos generales sobre los movimientos, estudios feministas, críticas al feminismo y el surgimiento de la categoría género; el debate sexogénero junto a un análisis del género como categoría descriptiva, analítica y como variable; los roles, las representaciones y las identidades de género; las teorías críticas del género y aspectos generales de los estudios de género y masculinidades. Se incluye también una explicación sobre la sexualidad y el género en niños, niñas y adolescentes. El Módulo siguiente es una revisión general de estándares internacionales y nacionales en materia de igualdad y no discriminación, con especial referencia al sexo y género, con un enfoque normativo y jurisprudencial y referencias desarrolladas sobre los avances jurisprudenciales en el sistema interamericano. Concluye con una revisión crítica del marco constitucional y nacional sobre igualdad y no discriminación en relación a género y las personas LGBTI. Los módulos siguientes se refiere al acceso a la justicia desde un enfoque de género y como derecho humano. Se analizan, con enfoque profesionalizante, las diversas dimensiones del acceso a justicia: de proceso y de resultado y los obstáculos al acceso a la justicia. Específicamente se aborda el acceso a la justicia de mujeres y personas LGBTIQ+ y cómo el concepto de estereotipos de género (de sexo, sexuales, de género) puede tener incidencia en las normas o en las decisiones judiciales. Finaliza con una mirada a la idea de “perspectiva de género en la justicia”, entregando enfoques conceptuales, recomendaciones prácticas sobre incorporación de la perspectiva de género en la justicia y una mirada a la situación en el Poder Judicial de Chile.

La evaluación se realiza de forma individual o en duplas y se puede optar entre comentar una sentencia elegida por las y los estudiantes, de acuerdo a sus ámbitos profesionales o de interés, desde un enfoque de género (previa entrega de pauta) o la redacción de una demanda, de acuerdo a hechos que se relacionen con sus ámbitos profesionales o de interés, incorporando un enfoque de género. Esta forma de evaluación persigue calificar la pertinencia y elaboración argumental de los planteamientos de los y las alumnas y el grado en que han asimilado las materias contenidas en el curso en relación a su aplicación en el ejercicio de la profesión, y que hagan una evaluación crítica del sistema de justicia nacional y/o desarrollen estrategias para un ejercicio del derecho con perspectiva de género.

³² Descripción de la experiencia docente en este curso en base al programa oficial de la asignatura, el syllabus elaborado y la experiencia como docente responsable.

c. Curso de asistencia técnica sobre “Justicia y Perspectiva de Género”, con carácter interdisciplinario, para personas integrantes del Poder Judicial, Ministerio Público

o Defensoría Penal, abogadas/os, licenciadas/os y egresadas/os de Derecho ofrecido desde la Universidad de Concepción³³.

Se trata de un curso de 16 horas, que surge a partir de dos consideraciones que, a su vez, justifican la interdisciplina y la variedad de perfiles de las personas destinatarias: la necesidad de avanzar en remover los obstáculos que pueden condicionar el acceso a la justicia para mujeres y personas LGBTI, y el aumento de las demandas ciudadanas por una justicia que incorpore un enfoque de género para reconocer las desigualdades estructurales que afectan a mujeres y personas LGBTI en causas de violencia o de otro tipo.

De esta manera, se persigue entregar a quienes intervienen en procesos que se siguen ante el sistema de justicia, conocimientos y herramientas teórico-prácticas adecuadas para realizar un abordaje, en su respectivo rol, desde el enfoque de derechos humanos y género, enmarcando esto en los estándares internacionales.

Para ello, el curso que ofrece la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción tiene como objetivo entregar elementos esenciales de tales conocimientos y herramientas, con mirada interdisciplinaria y a través de un enfoque que combina los elementos teóricos y normativos indispensables, con la revisión de jurisprudencia nacional e internacional que ilustra tales elementos y sus implicancias para una tutela efectiva de los derechos de mujeres y personas LGBTI.

Las clases son impartidas por un equipo interdisciplinario (abogadas y trabajadoras sociales, con experiencia de políticas públicas y desigualdad), así como jueces y juezas, nacionales y extranjeros.

Los contenidos consideran estándares internacionales sobre igualdad y no discriminación y género, desde la mirada del acceso a la justicia como derecho humano; análisis y comprensión de las desigualdades sociales y el género, enseñando el enfoque de la interseccionalidad para la tutela judicial efectiva; estereotipos de género en sus distintos tipos y su relevancia en el acceso a la justicia; razonamiento probatorio con enfoque de género y recomendaciones, herramientas metodológicas y ejemplos nacionales y extranjeros sobre juzgamiento con perspectiva de género.

d. Taller sobre Enfoque de género y diversidad sexual para una educación no sexista³⁴.

El Taller tiene una duración de 3 horas y persigue como propósito general entregar herramientas teórico-prácticas sobre lo que significa la adopción de un enfoque de género en la educación universitaria. Para ello se expone el contexto nacional y comparado en que se está desarrollando este paradigma y se entregan lineamientos generales sobre algunas buenas prácticas que se pueden adoptar

³³ Descripción de la experiencia docente en este curso en base al programa oficial de la asignatura, el syllabus elaborado y la experiencia como docente responsable.

³⁴ Ofrecido para la Facultad de Derecho de la Universidad Alberto Hurtado, durante el segundo semestre de 2018.

para ese fin, como lenguaje no sexista e inclusivo, erradicación de estereotipos sexuales o de género, y práctica docente conforme a la equidad de género. Está dirigido a profesoras y profesores que imparten docencia en el área del Derecho.

Al tratarse de un Taller, la metodología prevista es participativa, incluyendo trabajos reflexivos de carácter grupal, a fin de facilitar a las personas participantes el seguimiento de los contenidos y el fomento de su participación a través de preguntas y comentarios.

e. Taller sobre Lenguaje inclusivo³⁵.

El Taller tiene una duración de 2 horas y persigue como propósito general entregar herramientas teórico-prácticas sobre lo que significa la adopción de un enfoque de género para una educación universitaria no sexista. Para ello se expone a modo general e introductorio el contexto nacional y comparado en que se está desarrollando este paradigma y se entregarán lineamientos generales sobre la importancia de incorporar buenas prácticas en el contexto educativo universitario, con especial atención al uso de lenguaje inclusivo. Está dirigido a profesoras y profesores universitarios de diversas áreas y disciplinas.

Al tratarse de una Taller, la metodología empleada es la presentación de los contenidos del curso a través de la exposición de la relatora, apoyadas por recursos visuales (ppt, otros), fomentando la participación de las y los asistentes. Específicamente el lenguaje inclusivo como una buena práctica se trabaja a través de un taller de reflexión y discusión grupal, a fin de reconocer y de-construir usos de lenguaje sexista y no inclusivo y proponer opciones y alternativas para evitar/cambiar este uso en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

f. Taller sobre Estereotipos de género³⁶.

El Taller tiene una duración de 2 horas y persigue como propósito general entregar herramientas teórico-prácticas sobre el concepto y el uso de estereotipos sexuales y de género. Para ello, se expondrán contenidos relacionados a los diversos estereotipos de género, a estereotipos en el sistema educacional y se entregan lineamientos generales sobre la importancia de incorporar buenas prácticas en el contexto educativo universitario, con especial atención en el uso de imágenes y lenguaje que reproduzca representaciones positivas y no estereotipadas de lo masculino y lo femenino. Está dirigido a profesoras y profesores universitarios de diversas áreas y disciplinas.

Al tratarse de una Taller, la metodología empleada es la presentación de los contenidos del curso a través de la exposición de la relatora, apoyadas por recursos visuales (ppt, otros), fomentando la participación de las y los asistentes. Incluye un ejercicio práctico en donde los y las participantes –en un espacio de reflexión y discusión grupal- puedan reconocer el uso de estereotipos en espacios de clases y docencia.

g. Cursos de los Programas de Formación y de Perfeccionamiento de Academia Judicial.

³⁵ Ofrecido para la Universidad Alberto Hurtado, durante 2019.

³⁶ Ofrecido para la Universidad Alberto Hurtado, durante 2019.

Desde 2012 se ha participado como Relatora y Coordinadora en cursos para los Programas de Formación y de Perfeccionamiento de la Academia Judicial en materias de género y/o relacionadas. En el Programa de Perfeccionamiento, se pueden citar los cursos “Cuestiones básicas de género”, “Principio de Igualdad y Prohibición de toda forma de discriminación”, “Cuestiones sobre Identidad Sexual y Discriminación en razón de sexo, género y orientación sexual”, “Principio de Igualdad”, “Derecho Internacional”, “Obligaciones convencionales del estado de Chile”, “Convención de Derechos del Niño”, “Convenio N° 169, de la Organización Internacional del Trabajo”. En el Programa de Formación, entre otros, en los cursos o módulos “Derecho Internacional de los Derechos Humanos y grupos vulnerables” “Teoría de Género”, “Diversidad sexual”, “Género y Derecho: estereotipos de género” e “Imparcialidad Judicial y Género”, “Interés Superior del Niño”.

La evaluación de esas experiencias ha sido especialmente positiva, constatando la importancia que, en general, las personas participantes en los programas de la Academia Judicial atribuyen a esas materias, así como la necesidad de formación interdisciplinaria e inclusiva de los estándares del derecho internacional de los derechos humanos en igualdad. No discriminación y género, atendido que se trata de un tema que no se aborda aún en buena parte de las carreras de Derecho. Ello obliga a un enfoque particular en que ha resultado muy efectivo para evaluar en clases los aprendizajes, los recursos a la ejemplificación con casos, el análisis de sentencias y el espacio para el diálogo. Esto último

se favorece en espacios presenciales pero el ambiente de estudio y formación remoto lo permite del mismo modo en la medida que se prepare adecuadamente la interacción con personas participantes.

h. Es importante consignar que en estas experiencias docentes se ha procurado elaborar materiales propios y usar variados recursos de aprendizaje sobre temáticas de género, resguardando un uso de lenguaje no sexista, no usar ejemplos estereotipados, y mantener siempre una bibliografía a disposición de participantes. Además, ser coherente con un enfoque de género en la formación supone estar dispuesta a las necesarias conciliaciones que sean necesarias por las personas participantes en temas de cuidado o vida privada o familiar, por ejemplo.

II.3. Otras experiencias de que se tiene conocimiento³⁷.

ARGENTINA. Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación³⁸. Ha realizado talleres sobre Juzgar perspectiva de género y sobre violencia. Estos talleres se han llevado a cabo a través de un protocolo que establece la dinámica bajo la cual deben ser desarrollados. Durante la realización de los talleres es importante que el encargado no formule su opinión personal, y que solo se concentre en poner los temas a discusión de los asistentes. La idea es que los participantes se autocuestionen los estereotipos de género que replican día a día. El objetivo de los talleres-no es obtener especialistas en género, sino hacer surgir la idea de género a fin de que cada vez que el juez o jueza lo necesite pueda buscar la información correspondiente. A su vez, para dar mayor difusión de los talleres de manera presencial, se han formado replicadores (ad honorem), quienes se encargan de realizar los talleres fuera de Buenos Aires. Por su parte, se están desarrollando también talleres online, en la cual a través de un foro común y el envío de tareas específicas se consigue impartir la información necesaria. También, se ha creado una instancia de selección de sentencias que incorporan un enfoque

³⁷ Las experiencias que se incorporan y describen en este apartado corresponden a aquellas de que la autora de esta minuta ha tenido conocimiento, a partir de las vinculaciones académicas desarrolladas con magistradas o académicas extranjeras. También, se incluyen algunas de que se tomó conocimiento a través de pasantías internacionales entre 2018 y 2019 como Directora del Proyecto de Investigación aplicada FONDEF ID17I10111 “Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad”, adjudicado a la Universidad de Concepción en su primera etapa para 2018 y 2020, y que contó con el patrocinio de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia.

³⁸ <https://www.oficinadelamujer.gob.ar/om/index.jsp> (consulta: 09 de noviembre de 2020)

de género para que sean comentadas por otros jueces. Esto ha traído como consecuencia el interés en jueces/juezas de incorporar el enfoque de género en sus sentencias, a fin de que sean seleccionadas para ser comentadas. Tales sentencias son aquellas que tienen positivamente un enfoque de

género, aunque en los casos de tribunales colegiados, se pueden encontrar sentencias que en un voto de minoría contengan algún estereotipo de género que deba ser comentado.

ARGENTINA. Oficina de Violencia Doméstica³⁹. Ha brindado capacitación virtual, para la dependencia homónima del Poder Judicial de Santa Cruz, sobre modalidades de intervención y trabajo interdisciplinario, a través de la plataforma Zoom. La propuesta permitió la actualización profesional sobre cuestiones relativas a la escucha activa durante la entrevista con los equipos interdisciplinarios; la evaluación del riesgo; las modalidades de la violencia doméstica y sus derivaciones; y la admisión y la gestión de los casos⁴⁰.

MÉXICO. Unidad General de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴¹. La Unidad General de Igualdad de Género trabaja para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con el fin de alcanzar, entre otros, el objetivo de sensibilizar y capacitar a quienes imparten justicia en perspectiva de género para mejorar el acceso a la justicia de las personas. En ese contexto, dos iniciativas destacan por su pertinencia con la formación en temáticas de género para quienes integran el sistema judicial. Por un lado, “Biblioteca y Publicaciones”⁴², con una serie de recursos de acceso para formarse en temas de género y justicia. También, “Difusión Multimedia”⁴³, desarrollado específicamente para que en el periodo de contingencia se pueda continuar con la difusión y divulgación sobre temas de igualdad, no discriminación acceso a la justicia y perspectiva de género, con material multimedia para incentivar, entre las y los juzgadores, así como en el público en general, el conocimiento, el debate y la reflexión sobre los temas de género y sus implicaciones diferenciadas.

Red académica ALAS²⁴. Red de profesoras/es que promueve la enseñanza del derecho para incluir las perspectivas de género y sexualidades discriminadas en los contenidos y metodologías de todas las áreas del derecho latinoamericano y busca hacer de la academia jurídica un actor determinante en el avance de la igualdad sexual y la lucha contra la discriminación. Una de las líneas concretas de investigación de las/los profesores que la integran es acceso a la justicia, el género y la sexualidad en la justicia y la jurisprudencia. Su forma de trabajo y los resultados se han traducido en publicaciones que se encuentran disponibles a la comunidad y en cursos a los que se puede acceder desde la web.

III. Recomendaciones para la transversalización de la perspectiva de género en los procesos formativos de la Academia Judicial.

- a) **Realizar “talleres de inducción” sobre la importancia de la incorporación de un enfoque de género en los procesos jurídicos formativos y entrega de**

³⁹ <http://www.ovd.gov.ar/ovd/> (consulta: 09 de noviembre de 2020)

⁴⁰ <http://www.ovd.gov.ar/ovd/verNoticia.do?idNoticia=4388> (consulta: 09 de noviembre de 2020)

⁴¹ <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/difusion-multimedia/conversatorio-la-pandemia-desde-lainterseccionalidad> (consulta: 09 de noviembre de 2020)

⁴² <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/biblioteca-virtual> (consulta: 10 de noviembre de 2020)

⁴³ <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/difusion-multimedia> (consulta: 10 de noviembre de 2020) ²⁴ <https://www.redalas.net/> (consulta: 10 de noviembre de 2020)

contenidos mínimos, a cada persona que interviene como relatora en alguna actividad de aprendizaje de la Academia Judicial. No se trata en un primer momento de que cada docente tenga estudios y conocimientos acabados de género, ni aún que deba incorporar esta perspectiva de análisis para revisar los contenidos que le corresponde abordar pues ello podría atentar contra la libertad de cátedra. Esa segunda opción, deseable dirán algunas personas, muy discutible podrán pensar otras, es la incorporación de elementos de género de forma transversal a las distintas materias jurídicas que componen la formación en Derecho que recibe una persona. Es una opción compleja de implementar y que requiere análisis mayores al sentido de esta minuta, aunque podría ser evaluada en un futuro, como se indicó antes en esta minuta. Someter a discusión la presencia probable de estereotipos de género en algunas normas del sistema jurídico puede ser un tema que amplíe la mirada. Del mismo, acercarse a las teorías feministas jurídicas puede enriquecer las miradas de lo normativo en lo penal y procesal, por ejemplo.

La recomendación para lo inmediato consiste en que quienes intervienen como responsables de procesos formativos de la Academia Judicial puedan estar en conocimiento de las políticas y planes institucionales en la materia, tanto de la propia Academia Judicial como del Poder Judicial de Chile y reciban conocimientos esenciales de la teoría de género y/o temas relacionados. Ello supone que la propia Academia Judicial reconozca este enfoque como uno de competencias: ser, hacer y saber hacer docencia con enfoque de género. Ello puede favorecer evitar comentarios sexistas u otras prácticas docentes que puedan ser contradictorias con tales políticas y que se puedan generar de formas involuntarias en distintos espacios.

Además, puede favorecer que se amplíe una comprensión de que el enfoque de género puede tener aplicabilidad en la enseñanza de diversas áreas del derecho lo que, en algunos casos, puede entenderse no son aplicables a algunas ramas del Derecho lo que lo hace un tema de difícil abordaje como se indicó más arriba.

b) **Mantener una oferta permanente y actualizada de “cursos específicos sobre género y diversidades sexuales”, en distintos niveles de profundización, para diferentes perfiles y con gradualidad.** No todas las personas que integran el PJUD o quienes están en el Programa de Formación cuentan con conocimientos en temáticas de género o experiencia de vinculación desde sus labores. Por ello parece aconsejable la existencia de cursos que vayan profundizando desde niveles básicos de conocimientos a estudios más avanzados para quienes ya han recibido formación, sea por vías institucionales o por iniciativas personales de capacitación. Además, la oferta debería considerar instancias de formación conjunta para todos los escalafones, pero otras diferenciadas por función, a fin de, por ejemplo, favorecer espacio para actividades específicas (por ejemplo, herramientas prácticas para juzgar con perspectiva de género puede no ser un conocimiento que sea de interés de quienes administran recursos humanos en un tribunal) En cada caso, la definición de perfiles debería ir acompañada de una definición precisa de los resultados de aprendizaje que se espera conseguir.

c) **Elaborar una oferta de formación especializada para quienes se desempeñan en la función de juzgamiento que les permita incorporar la perspectiva de género en distintos momentos de su labor.** Esto es posible lograrlo con cursos muy especializados, que también pueden desarrollarse a partir de un formato de “gradualidad” y/o “especificidad” en el contenido y/o en las personas destinatarias (de forma diferenciada para cada tipo de jurisdicción). Por ejemplo:

- sobre “Herramientas para Juzgar con Perspectiva de Género” que entregue, desde modelos comparados y con enfoque práctico, herramientas y habilidades sobre la perspectiva de género como método y herramienta: ¿qué es? ¿qué hace? ¿cómo se incorpora en la función de argumentar, razonar y decidir?, incluyendo recomendaciones

para incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la justicia y pudiendo incluir ejemplos prácticos para el trabajo desde matrices o modelos determinados;

- sobre “Estereotipos sexuales y de género y su relevancia en el acceso a la justicia” que aborde contenidos específicos como la conceptualización debida de los diferentes tipos de estereotipos de género (de sexo, sexuales, de roles, compuestos); herramientas para su identificación en las normas jurídicas y en las decisiones judiciales; su relación con el principio de imparcialidad judicial; los estándares sobre estereotipos y acceso a la justicia en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con énfasis en su afectación en causas de violencia de género; ejemplos de la práctica nacional, comparada e internacional y ejercicios prácticos a partir de casos;
- sobre “Razonamiento probatorio con enfoque de género” que pueda incluir contenidos como razonamiento probatorio en el sistema de sana crítica; tipos de inferencias probatorias y su incidencia en la determinación del sistema probatorio; criterios generales y específicos (racionalidad, principios de la lógica, conocimientos científicos y máximas de la experiencia); identificación de estereotipos de género en el contexto fáctico, la valoración de la prueba, la argumentación y la decisión;
- sobre “Revisión de sentencias con perspectiva de género” en que, luego de realizar cursos previos se contemple sólo el trabajo con sentencias de casos paradigmáticos, nacionales o extranjeros, en diversas materias (VIF, laboral, delitos sexuales, etc.) a fin de identificar la aplicación o no de la perspectiva de género y promover una propuesta nueva de redacción y/o resolución de ser el caso que luego se someta a revisión por pares.

- d) **Mantener una oferta regular de “talleres de formación y/o sensibilización” de duración más breve.** Siendo relevantes la formación y también la sensibilización, en este tipo de experiencias se pueden abordar temas concretos y, dependiendo de cómo se defina el perfil de personas destinatarias, acordar el abordaje de contenidos con sentido práctico, desde la función que se desempeña en el PJUD. Además, esta estrategia puede generar el interés en postular a la oferta de género del Programa de Perfeccionamiento, favoreciendo de esa manera la mayor cantidad de personas participando.
- e) **En cada actividad de enseñanza-aprendizaje/formación incluir diversidad de “actividades de aprendizaje”⁴⁴.** La sola clase “magistral” o conferencia expositiva, incluso por videoconferencia, puede no ser suficiente o la más idónea para transmitir algunas temáticas. Incorporar foros o debates, por ejemplo, puede ser una buena estrategia, especialmente cuando se trata de actividades en que participan diversos perfiles. Se sugiere, por ejemplo, juegos de roles, simulaciones, considerar actividades que permitan conocer testimonios y experiencias reales sobre casos paradigmáticos con personas invitadas.
- f) **En cada actividad de enseñanza-aprendizaje/formación incluir diversidad de “recursos de aprendizaje”⁴⁵.** La diversidad de materiales que usen las personas

⁴⁴ Por actividades de aprendizaje se entiende las oportunidades de aprendizaje que permiten a las personas participantes trabajar en los recursos de aprendizaje. Se consideran actividades de aprendizaje: videoconferencias, foros de discusión, mapa conceptual, chat, encuestas, reportes grupales, por ejemplo, (DIRDOC, UdeC, Curso “Buenas prácticas y herramientas para enseñar on line”). <http://docentesenlinea.udec.cl/course/buenas-practicas-para-la-docencia-online/> (consulta: 06 de noviembre de 2020)

⁴⁵ Por recursos de aprendizaje se entiende los materiales usados relatores para enseñar un curso. Con estos materiales las personas participantes son expuestas a los contenidos del programa. Se consideran recursos de aprendizaje, por ejemplo: presentación PPT, videos, archivos PDF, archivos de sonido, infografías, documento de texto. Fuente: DIRDOC, UdeC, Curso “Buenas prácticas y herramientas para enseñar on line” <http://docentesenlinea.udec.cl/course/buenas-practicas-para-la-docencia-online/> (consulta: 06 de noviembre de 2020)

relatoras para enseñar puede favorecer la adhesión mayor a ciertas temáticas y formas de participación. Por ejemplo, se sugiere considerar no sólo presentaciones en PPT o documentos de texto (como artículos de doctrina o referencias de libros) sino también revisión de videos o extractos de películas o documentales, infografías, documentos de texto en lenguaje simple.

g) **En cada actividad de enseñanza-aprendizaje/formación incluir “diversidad de disciplinas” en el cuerpo de personas relatoras para el abordaje de algunos temas vinculados a género. Tal es el caso, por ejemplo, de la formación en igualdad o interseccionalidad que requieren enfoques no sólo jurídicos.** Incorporar otras disciplinas de las ciencias sociales en los procesos de formación tiene además la ventaja que puede favorecer contar con opiniones diversas en temas que pueden ser discutidos desde un enfoque netamente jurídico, fomentando así la incorporación de la perspectiva de género en el aula. La formación no debería ser solamente técnica, sino que debería darse un enfoque sociológico, psicológico o antropológico (según las materias) que permita comprender en profundidad el enfoque de género. El desconocimiento de la perspectiva de género desde otras miradas puede limitar la posibilidad de que la normativa pueda ser aplicada, interpretada o argumentada adecuadamente.

h) **Desarrollar “estrategias de evaluación consistentes con los contenidos y la metodología usada” procurando, de preferencia, que se relacionen con la actividad laboral que cada persona desarrolla.** La evaluación en todo proceso formativo debería cuidar la coherencia con los contenidos y la metodología, pero sobre todo velando porque sea relacionada a la actividad que cada persona desarrolla en el Poder Judicial. Cuando sea pertinente, desarrollar evaluaciones grupales que favorecen el intercambio de opiniones y con las cuales se pueden evaluar otros resultados de aprendizaje que se fijan para la actividad de formación de que se trate (no solo de contenidos)

i) **Elaborar “Materiales con enfoque de género”.** Todo recurso de aprendizaje de la Academia Judicial en sus procesos formativos debería cuidar el uso de un lenguaje no sexista y evitar reproducir en su contenido estereotipos de género (de sexo, sexuales, de roles o compuestos) Se sugiere velar no sólo por el contenido especializado en temáticas vinculadas a género y diversidades sexuales (destacando la buena iniciativa de los “Materiales Docentes” implementada a partir de 2020) sino también, que todo material procure el respeto a un lenguaje no sexista y no usar estereotipos de género para graficar o a modo de ejemplos, aun cuando no aborde directamente temas de género.

j) **Formar “Monitores para la formación en género”.** Se sugiere contar con un cuerpo de personas que, integrando el PJUD en diversos escalafones y estando a cargo de diversas funciones en la institución, estuvieran disponibles para realizar actividades de sensibilización periódicas en temas contingentes y de interés particular de la institución, contextualizados a las realidades de cada unidad, tal como, su ubicación geográfica, población, entre otras.

k) **Poner a disposición de quienes intervienen en proceso formativos que realiza la Academia Judicial un “repositorio de materiales” para abordar, de forma voluntaria, temas específicos de género y diversidad sexual que puedan ser de interés.** La oferta de la Academia Judicial no debería centrarse sólo en los recursos de aprendizaje que se usen en cursos y talleres si se persigue la transversalización de género. Puede ser abordada a través de la puesta a disposición de materiales y fomentar su constante revisión y actualización.

l) **Fomentar la participación de personas interesadas en “otras iniciativas vinculadas” que puedan aportar diversas miradas.** Mantener constantemente actualizada a las personas que participan en los procesos formativos de toda oferta de cursos,

charlas, talleres u otros espacios de formación-aprendizaje que se ofrezcan en el medio académico y/o institucional nacional o extranjero. Atendido que la pandemia ha aumentado exponencialmente la oferta virtual, sería útil informar regularmente de esta.

m) **“Consultar permanentemente a las personas destinatarias” de la oferta de la Academia Judicial sus intereses en temas de género y vinculados.** Ello se puede realizar mediante encuestas *on line* o foros de conversación. Puede favorecer la adhesión a la oferta de cursos y talleres que se implemente cada año.

n) **Mantener contacto y coordinación permanente con la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la E. Corte Suprema (STCS), así como de instituciones de educación superior que tengan centros de estudios o proyectos de docencia o investigación trabajando el tema del acceso a la justicia, la igualdad, no discriminación y género.** En el caso de la STCS es útil la mirada que pueda dar a los requerimientos que fijen y, también, para la coordinación de esfuerzos conjuntos en algunas actividades de común interés. La vinculación con instituciones de educación superior se justifica y aparece como muy relevante para mantener la necesaria actualización y conocer línea de investigación que se puedan estar desarrollando en la academia, como conocimiento científico.

Como una Recomendación general, cualquier iniciativa de la Academia Judicial que se implemente como parte del diseño de una estrategia transversalizar el enfoque de igualdad, no discriminación y género, en los diversos cursos y actividades que realiza, debería cuidar el uso de lenguaje no sexista, ser coherente en estar disponible a las posibles conciliaciones que sean necesarias por las personas participantes en temas de cuidado o vida privada o familiar, por ejemplo, y proyectarse también a un enfoque de igualdad, no discriminación y género al interior de la institución.

IV. De la relatora.

Abogada. Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Concepción (Chile). Doctora en Derecho, Sobresaliente cum laude, por la Universidad Autónoma de Madrid (España). Diplomada en Educación en Derechos Humanos por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José (Costa Rica). Master Interuniversitario en Diplomacia y Relaciones Internacionales, por la Escuela Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación y la Universidad Complutense de Madrid (España). Específicamente en materia de perfeccionamiento académico y docente cuenta con los siguientes cursos y certificaciones:

- 2020. Mesa Redonda de Perfeccionamiento docente “Docencia a distancia en emergencia”, Modalidad e-learning, UDEC Capacita. 2 horas. (27 julio)
- 2020. Webinar de Perfeccionamiento docente “Comunicación y Empatía en momentos de crisis”, Modalidad e-learning, UDEC Capacita. 1 hora. (28 julio)
- 2020. Webinar de Perfeccionamiento docente “Desafío de la evaluación en ambientes virtuales”, Modalidad e-learning, UDEC Capacita. 1 hora. (30 julio)
- 2020. Curso de Tutoría en Línea, ofrecido por la Academia Judicial de Chile. Santiago (primer semestre)
- 2020. Capacitación “Elaboración de pruebas escritas en CANVAS”, Modalidad e-learning, UDEC Capacita. 4 horas. (8 al 15 de mayo)
- 2020. Capacitación “Buenas prácticas para la Enseñanza on line”, Modalidad e-learning, UDEC Capacita. 4 horas. (27 de marzo a 5 de abril)

- 2020. Capacitación “Enseñanza on line con CANVAS y Teams”, Modalidad e-learning, UDEC Capacita. 9 horas. (26 de marzo a 5 de abril)
- 2020. Capacitación “Microsoft Teams”, Modalidad presencial, UDEC Capacita. 2 horas. (15 enero)
- 2020. Capacitación “Uso de juegos como una herramienta de enseñanza en educación superior”, Modalidad presencial, UDEC Capacita. 2 horas. (14 enero)
- 2018. Capacitación “Gestión institucional Universitaria”, Modalidad presencial, UDEC Capacita. NCh. 2728:2015. 6 horas. (31 de agosto al 7 de septiembre)
- 2017. Curso “Educación sexual integral: ¿cómo y por qué educar”, Modalidad e-learning, CESI, Centro de Educación Sexual Integral (abril-mayo)
- 2016. Curso “Técnicas para el desarrollo de las habilidades comunicativas en el aula”, Dirección de Docencia, Universidad de Concepción (septiembre)
- 2016. Curso “Primeros pasos en el diseño de evaluaciones auténticas”, Dirección de Docencia, Universidad de Concepción (julio)
- 2015. Curso “El cine como método. Relación causal entre los niveles de comprensión, la conmoción audiovisual y la aparición de un metasujeto”, Dirección de Docencia, Universidad de Concepción (enero)
- 2014. Curso Internacional sobre Enseñanza Judicial, organizado por la Academia Judicial de Chile. Santiago (septiembre)
- 2014. Curso “Taller de Debates”, Dirección de Docencia, Universidad de Concepción (julio)
- 2014. Curso “Diseño de Programas de Asignatura”, Dirección de Docencia, Universidad de
 - Concepción (mayo-junio)
- 2014. Taller “Evaluación para el Aprendizaje”, Dirección de Docencia, Universidad de Concepción (enero)

Sus principales líneas de investigación son la igualdad y no discriminación, y los mecanismos de promoción y protección de derechos de grupos especialmente sometidos a vulnerabilidad: diversidades sexuales, mujeres e infancia y adolescencia, fundamentalmente desde el derecho internacional de los derechos humanos.

Se desempeña como profesora de Derecho Internacional, Derechos Fundamentales y Género en la Universidad de Concepción (Chile). Durante 2017 integró la Comisión de Género de la misma Universidad y desde mayo de 2018 es Subdirectora de Equidad de Género y Diversidad.

Es autora de capítulos de libros y artículos en revistas de especialidad, en Chile y el extranjero, en temas de igualdad, discriminación, género, infancia, educación en derechos humanos y diversidad sexual. Ha sido convocada como relatora o ponente en congresos científicos nacionales y extranjeros y ha participado en proyectos de financiamiento interno y externo relacionados a sus líneas de investigación. Directora del Proyecto de Investigación aplicada FONDEF ID1710111 “Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad” (2017-2020).

Electa como integrante del Primer Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Derechos Humanos (Chile) para el período 2012-2015. Desde 2012 es relatora para la Academia Judicial de Chile y ha sido Delegada de UNICEF para la Región del Bío (Chile) en el marco del sistema de responsabilidad de los adolescentes por infracción de la ley penal entre los años 2012 y 2015. Electa en 2017 como integrante del Directorio de la Sociedad Chilena de

Derecho Internacional para el período 2017-2019, reelecta en 2019 para el período 2019-2021. Forma parte también de la Red académica ALAS <https://www.redalas.net/>

Elegida como Mujer Destacada 2016 por el Servicio Nacional de la Mujer Bío Bío y el Gobierno Regional, en la categoría “Academia y Ciencia”; como Figura Pública 2018 por la Fundación Iguales, por el aporte a la promoción de la igualdad y no discriminación; y en la categoría “Excelencia Académica” por la Ilustre Municipalidad de Concepción en marzo de 2019.

Ha prestado servicios profesionales y académicos a organizaciones de la sociedad civil en la fundamentación y redacción de proyectos e iniciativas de ley en el ámbito de los derechos humanos. Ha sido Perita ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos y es consultora internacional en temas de género, diversidades sexuales y derechos humanos.

xgauche@gmail.com (56) 9 98848778

ORCID 0000-0001-9859-4596

Scopus Author ID: 57210644953

III. PROPUESTA DE PROGRAMAS PARA HOMOLOGACIÓN

a) Área: Derecho

Institución Organizadora	Nombre	Destinatarios PJUD
Universidad de Concepción	Magíster En Derecho Penal Y Procesal Penal	Escalafón Primario
Universidad de Concepción	Magíster En Derecho Privado	Escalafón Primario
Universidad de Concepción	Magíster En Derecho Público	Escalafón Primario
Universidad de Concepción	Magister En Derecho Tributario	Escalafón Primario
Universidad Católica de la Santísima Concepción	Magister en Derecho Penal	Escalafón Primario
Universidad Católica de la Santísima Concepción	Magíster en Derecho Privado	Escalafón Primario
Universidad Católica de la Santísima Concepción	Magíster en Derecho Procesal de Familia	Escalafón Primario
Universidad Austral de Chile	Doctorado en Derecho	Escalafón Primario
Universidad Austral de Chile	Máster en Cultura Jurídica	Escalafón Primario
Universidad Austral de Chile	Diplomado en Derecho Tributario	Escalafón Primario
Universidad Austral de Chile	Diplomado en Derechos Humanos	Escalafón Primario
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Diplomado en Problemas Actuales de las Relaciones Individuales de Trabajo	Escalafón Primario
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Diplomado en Regímenes Especiales de Responsabilidad Civil	Escalafón Primario

b) Área: Psicología- Trabajo Social

Institución Organizadora	Nombre	Destinatarios PJUD
Universidad de Concepción	Magíster en Intervención Familiar	ES - CT
Universidad de Concepción	Magíster en Psicología	ES - CT
Universidad de Concepción	Magíster en Investigación Social y Desarrollo	ES - CT
Universidad de Concepción	Magíster en Política y Gobierno	ES - ADM/JU
Universidad de Talca	Doctorado en Psicología	ES - CT
Universidad de Talca	Doctorado en Ciencias Humanas	ES - CT
Universidad de Talca	Magíster en Psicología Social	ES - CT
Universidad de Talca	Diplomado en Detección y Primera Acogida en Violencia de Género	ES - CT
Universidad de Talca	Curso de Abordaje de Salud Mental a Distancia: Primeros Auxilios Psicológicos e Intervención en Crisis – Versión E-Learning	ES - CT
Universidad de Talca	Herramientas para el Cultivo de la Compasión en Familias a Través de Prácticas Meditativas – Versión E-Learning	ES - CT
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Diplomado Enfoque de Género en la Gestión Pública y Privada	ES - CT
Universidad Católica del Maule	Magíster en Salud Mental Infanto Juvenil	ES - CT

c) Área: Gestión- Administración

Institución Organizadora	Nombre	Destinatarios PJUD
Universidad de Concepción	Magíster en Ingeniería Industrial	ES - ADM/JU
Universidad de Concepción	Magíster en Administración de Empresas	ES - ADM/JU
Universidad de Concepción	Magíster en Gestión de Recursos Humanos	ES - ADM/JU
Universidad de Talca	Magíster en Administración de Empresas	ES - ADM/JU
Universidad de Talca	Magíster en Gestión y Políticas Públicas	ES - ADM/JU
Universidad de Talca	Diplomado de Gestión en Capital Humano	ES - ADM/JU
Universidad de Talca	Diplomado en Gestión de Empresas	ES - ADM/JU
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Magíster en Dirección Pública	ES - ADM/JU

d) Área: Otros

Institución Organizadora	Nombre
Universidad de Talca	Magíster en Gestión de Sistemas de Salud
Universidad de Talca	Magíster en Economía
Universidad de Talca	Diplomado en Matemática Actuarial
Universidad de Talca	Diplomado en Gestión Pública Regional

Universidad de Talca	Estrategias de Manejo del Duelo en Contexto de Covid-19 / Versión E-Learning
Universidad de Talca	Gestión de Enfermedades Profesionales de Salud Mental en las Empresas – Versión E-Learning
Universidad de Talca	Técnicas comerciales y financieras para la gestión integral y exitosa de los negocios de la empresa
Universidad de Talca	Técnicas efectivas para la administración general de negocios
Universidad de Talca	Liderazgo, inteligencia emocional y coaching
Universidad de Talca	Análisis de causa raíz, una herramienta de prevención de errores

