

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

Santiago de Chile, Septiembre 2015.

Asociación de Magistradas Chilenas-MACHI

Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación Nacional de Magistrados



Inscripción n° 255978



Indice

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO JUDICIAL. 8

1. Enfoque o perspectiva de género.	9
1.1 Concepto de género	9
1.2 Relaciones de género	11
1.3 Sistema de género	11
1.4 Discriminación de género	12
1.5 Violencia de género	13
2. Lenguaje y género.	15
2.1 El lenguaje de género en el Derecho	15
2.2 Construcciones sexistas	17
2.3 Construcciones no sexistas	20
3. Género y derecho.	23
3.1 Componentes del derecho	23
3.2 Perspectiva de género en el Derecho	24
3.3 Ejemplos de perspectiva de género en el Derecho Internacional	25
3.4 Derecho de acceso a la justicia y perspectiva de género	26
4. Criterios de equidad con perspectiva de género.	28
4.1 Perspectiva de género en las decisiones judiciales	28
4.2 Derecho a la Igualdad y principio de no discriminación a las mujeres	29
4.3 Criterios relacionados al procedimiento	31
4.4 Criterios relacionados con la decisión judicial	34

CAPITULO II: INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE 38

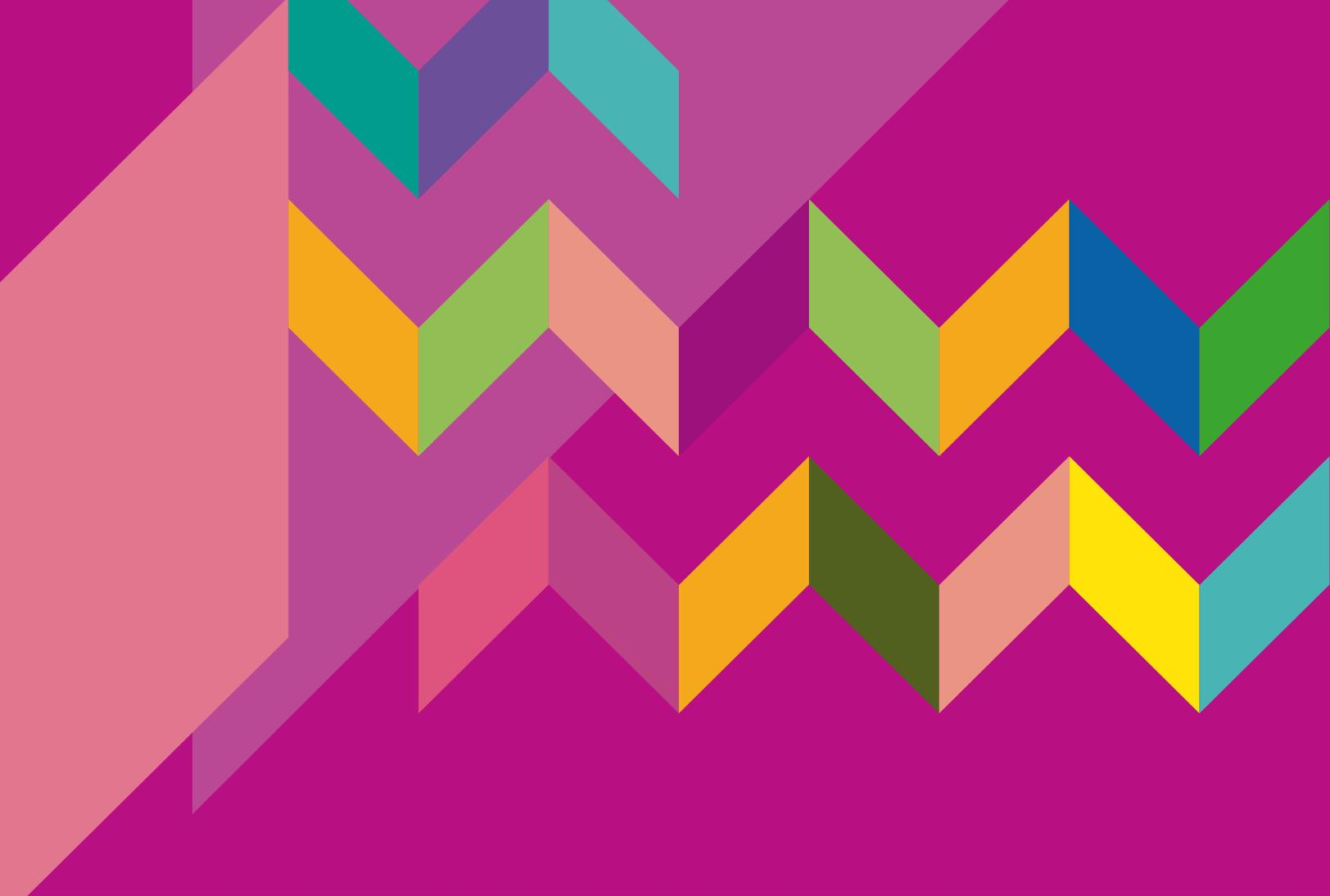
1. Antecedentes	39
2. Necesidad de Creación de Organo de Género e Igualdad del Poder Judicial de Chile.	45
2.1. El Poder Judicial en Chile	45
Estructura del Poder Judicial	46
Organización	47
Estructura de la CAPJ	48
Organización y funciones	49

Estructura Academia Judicial	50
Organización y Funciones de la Academia Judicial:	50
2.1 Creación de Organo de Género del Poder Judicial	51
2.2 Necesidad de creación de oficina técnica de género e igualdad del Poder Judicial	53
3. Elaboración del Plan de Igualdad del Poder Judicial .	54
3.1 Introducción	54
3.2 Agentes implicados:	55
3.3 Metodología del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	57
3.4 Ejes del Plan de Igualdad:	63
Eje 1 Uso no sexista del Lenguaje:	64
Eje 2 Acceso al Poder Judicial:	66
Eje 3 Formación profesional:	68
Eje 4 Promoción profesional en el Poder Judicial:	70
Eje 5 Conciliación de vida laboral y familiar:	72
Eje 6 Retribuciones:	73
Eje 7 Datos estadísticos del Poder Judicial:	74
Eje 8 Evaluaciones de impacto de género en proyectos de ley:	75
Eje 9 Perspectiva de género en el quehacer jurisdiccional:	78
Otros Ejes:	79

BIBLIOGRAFÍA

82





Introducción





La Asociación de Magistradas Chilenas-MACHI en conjunto con la Asociación Nacional de Magistrados del Poder Judicial de Chile, -a través de su Comisión de Derechos Humanos y Género-, reconociendo la necesidad de aportar en la reflexión acerca de la forma en que el Poder Judicial chileno debiera incorporar el enfoque de género en sus diversos niveles –internos y externos- a fin de lograr la completa realización de su deber de impartir justicia, tienen el agrado de presentar el primero de una serie de trabajos que colaboren a ello.

El siguiente estudio corresponde a la tesis para optar al grado de Doctora por la Universidad de Jaén de la Magistrada María Olga Troncoso, directora de la Asociación de Magistradas Chilenas, miembro de la Comisión de DDHH y Género de la Asociación Nacional de Magistrados y jueza de Familia.

Como su nombre lo indica son **“Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial chileno”**, que comprende una evaluación diagnóstica del estado actual del Poder Judicial de Chile, y el cumplimiento, o incumplimiento en su caso, a nivel orgánico, de las obligaciones contraídas por el Estado de Chile en Instrumentos Internacionales de Protección Derechos Humanos, específicamente en lo que atañe a la igualdad entre hombres y mujeres.-

Así mismo, realiza una revisión de las medidas implementadas por el Poder Judicial, en orden a cumplir con los compromisos adquiridos en diversas cumbres internacionales en las que han participado sus representantes, principalmente presidentes de la Corte Suprema, o Ministras y Ministros delegadas por la Corte Suprema en dichas instancias y propone una solución al respecto.

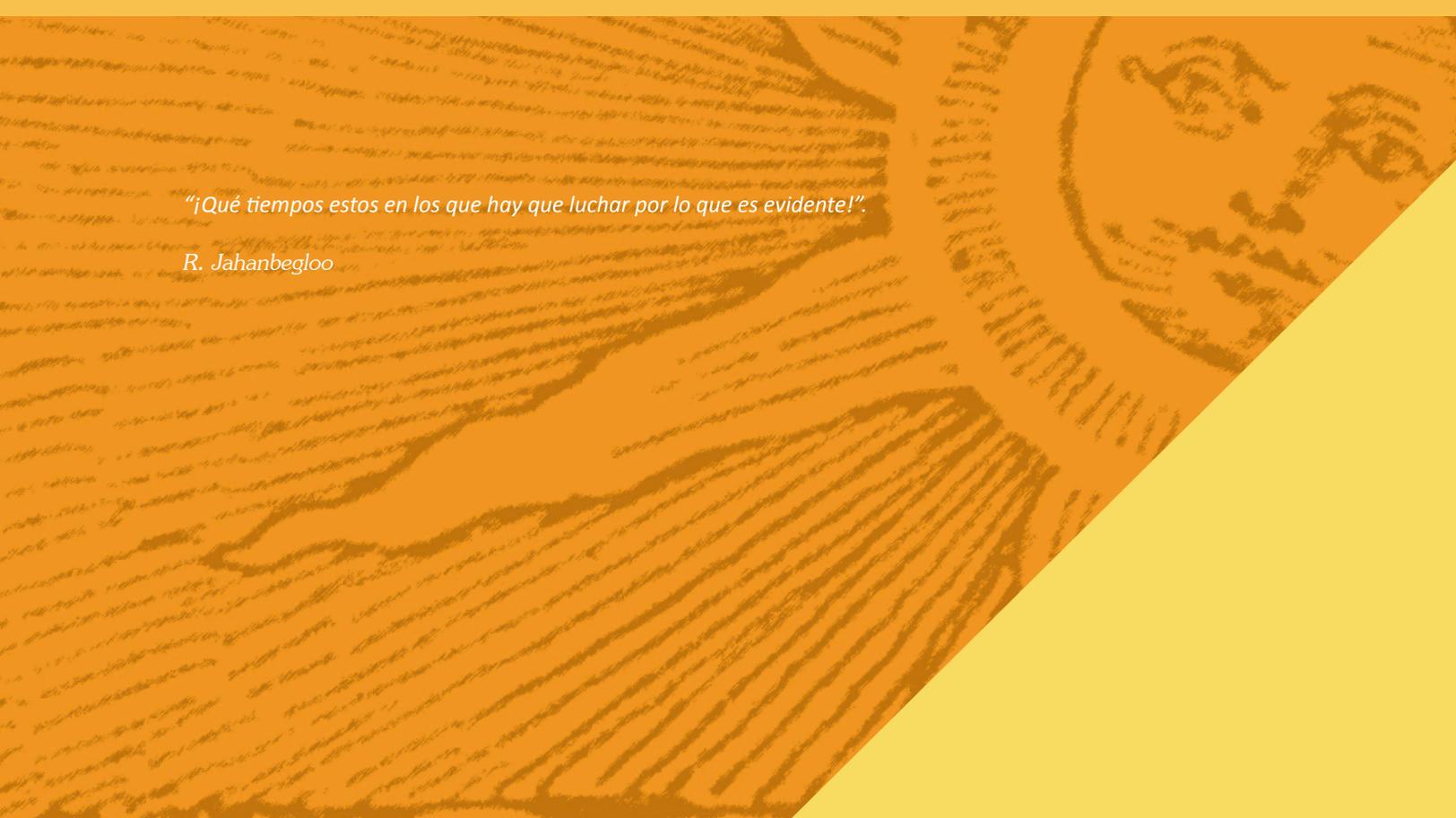
Sus editores y patrocinantes -entre quienes incluimos a la Universidad de Jaén y el Instituto de Estudios Judiciales- esperamos sirva de inicio al debate que nos acerque en este camino tan necesario para alcanzar la igualdad de género al interior del Poder Judicial Chileno, dejando atrás las brechas que distancian el acceso de las magistradas a las altas magistraturas, que promueva la integración equitativa de magistrados y magistradas en las diversas materias que componen la jurisdicción y que tienda a la implementación de la perspectiva de género en el quehacer jurisdiccional.-

Nuestro País avanza hacia un cambio de paradigmas, en donde los requerimientos de la ciudadanía han de ser oídos, sobre la mesa está la propuesta de una nueva Constitución, y por ello es momento de que el enfoque de género logre consagración constitucional en Chile, el Poder Judicial no puede estar ajeno; las magistradas y magistrados no lo estamos; contribuimos desde ya, entregando nuestras propuestas y solicitudes. Agradecemos a María Olga y a todas y todos quienes han hecho este trabajo posible.



Capítulo I

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO JUDICIAL.



“¡Qué tiempos estos en los que hay que luchar por lo que es evidente!”.

R. Jahanbegloo

1.- Enfoque o perspectiva de género

Según la definición de la profesora Juana Camargo, la perspectiva de género *“establece una teoría social que trata de explicar las características, relaciones y comportamientos sociales de hombres y mujeres en sociedad, su origen y su evolución, destacando la existencia real del género femenino y masculino, sin dominio de uno sobre el otro, sin jerarquías y sin desigualdades”*¹. Así, puede afirmarse que el enfoque de género, se refiere a que debe tenerse en cuenta activa, abierta y comprometidamente en la fase de la planificación de las políticas, normas, programas, legislación y en la aplicación de los mismos, los posibles efectos diferentes o múltiples impactos de las relaciones de género, en todos los niveles y escenarios posibles.² Para entenderlo de manera más precisa, es necesario abordar tres temas esenciales: el concepto de género, las relaciones de género y el sistema de género.

1.1 Concepto de género

El concepto de género aparece como contrapuesto al concepto de sexo. Ya que, mientras que éste último está referido a los aspectos físicos, biológicos y anatómicos, el concepto de género señala las características social y culturalmente asignadas para hombres y mujeres, usando como base estas diferencias biológicas. Con esta lógica se construyen los conocidos género femenino y género masculino. *“El concepto género, es un término que denomina la construcción social de las identidades diferenciadas de mujeres y hombres. Consiste en la adscripción de identidades, creencias, sentimientos, conductas, funciones, tareas, actitudes, responsabilidades, roles y valores diferenciales que la sociedad establece para cada uno de los sexos, los que se expresan como desigualdades sociales.”*³

La primera ciencia dedicada a estudiar este concepto, es la psicología. Así, Robert Stoller, psicólogo, publica su libro *Sex and Gender*, el año 1968, en el que estudió los trastornos de la identidad sexual, examinando casos en que la asignación de sexo falló, y en los que las características externas de los genitales se podían prestar a confusión. En este análisis, Stoller, determina que desde la perspectiva psicológica, género es una categoría en la que se pueden apreciar tres instancias primarias: a) La asignación (rotulación, atribución) de género, que se produce en el momento en que nace el bebé, a partir de la apariencia externa de sus genitales; b) La identidad de género, que se establece aproximadamente a la misma edad en que el menor adquiere la habilidad del lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su autoconocimiento de la diferencia anatómica o biológica entre los sexos. Desde esta identidad, el menor arma su experiencia vital; el género al que se supone pertenecer lo lleva a identificarse en todas sus manifestaciones: sentimientos o actitudes de “niño” o de “niña”, comportamientos, juegos, etc. Una vez establecida la identidad de género, cuando un niño se sabe y asume como perteneciente al género masculino y una niña al femenino, esta identidad se transforma en un filtro por el que pasan todas sus vivencias. c) Y, por último, el rol de género, el que se moldea con la totalidad de normas y prescripciones que se aceptan social y culturalmente, en relación con el comportamiento femenino o masculino.

¹ Camargo, Juana. Género e Investigación Social. Curso de Formación en Género. Módulo 2. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá/ UNICEF. Editora Sibauste, Primera edición, 1999, pág. 29.

² Casco, Beatriz, “Marco teórico: una aproximación al concepto de “gendermainstreaming”, Octubre 2003, Pág. X.

³ Staff Wilson, Mariblanca, La perspectiva de género desde el Derecho, artículo de la página web Legal-Info Panamá, diciembre 2000, pág. 3.

Obviamente, existen variantes que cambian en relación con la cultura, la clase, la etnia y nivel generacional de las personas. Así, podría decirse que existe una división básica que se refiere a la división sexual del trabajo más primigenia: las mujeres son las que paren a los hijos, y por tanto, deben cuidarlos. Entonces, lo femenino es lo maternal, lo hogareño e íntimo, en contraposición a lo masculino que sería lo público.⁴

El concepto ya expresado tiene como objeto central, hacer una distinción entre las construcciones sociales o culturales y la biología. Para este concepto, la diferencia entre naturaleza y cultura es de suma importancia, ya que permite demostrar que la mayoría de los roles y atributos categorizados como femeninos o masculinos son construcciones socioculturales y no provienen naturalmente del sexo de las personas.

Estas construcciones socioculturales, tienen varios aspectos. Primero, los roles atribuido en razón del sexo, los que podemos ejemplificar señalando que a la mujer se le otorga el rol de madre y dueña de casa, y al hombre, el rol de proveedor o jefe de hogar. Lo femenino es relacionado con la reproducción, mientras que lo masculino, con la producción. A pesar del aumento indiscutible de la presencia femenina en el campo laboral y económico, esta asignación e identificación de roles sigue modificando sus comportamientos y estableciendo sus expectativas futuras. Así las cosas, resulta muy difícil que la mayoría de los hombres asuma tareas domésticas o que se valore el trabajo productivo de la mujer, tal como debe ser.

En seguida, los espacios donde se desempeñan estos roles. Por lo general, lo público se asocia a lo masculino y lo privado, a lo femenino. Esta circunstancia explicaría por qué en las zonas rurales, se excusa en el peligro que representa para las niñas alejarse del hogar para no enviarlas a la escuela o, en el caso de muchas mujeres adultas, la justificación exacta para no trabajar fuera de la casa. Así se convierte en una especie de trampa doméstica que progresivamente las excluye de los espacios públicos y de toda interacción social. Opuestamente, en el caso de los hombres, permanecer en este espacio doméstico, también implicaría un riesgo, ya que pelagra su identidad masculina. Por estas premisas es que el hombre y la mujer, cuando abandonan estos espacios que supuestamente “les corresponden”, sienten temor, culpa y/o vergüenza.

Finalmente, los atributos o características de la personalidad, también están asociados a estas construcciones socioculturales. Habitualmente lo femenino es asociado a la delicadeza, la emoción, el sacrificio, la ternura, la fragilidad, la renuncia y la abnegación. Por su parte, lo masculino, es asociado a la competencia, la razón, la agresividad, la fuerza, el egoísmo. De esta manera se presume, que hombres y mujeres tienen una naturaleza distinta. Además, el control sobre el propio cuerpo es también parte de los atributos señalados. Así, las niñas tienen poca movilidad y son más frágiles, los varones, por el contrario, en sus ejercicios y juegos tienden a formar cuerpos más fuertes, incrementando su capacidad de competencia y defensa.

El concepto de género es, entonces, un término que señala la construcción social de las identidades diferentes de mujeres y hombres. A través de éstas, se les etiqueta a cada uno, ciertos valores, conductas, responsabilidades, funciones, identidades, tareas, actitudes, roles, creencias, espacios y sentimientos distintos, opuestos e incluso, desiguales.

⁴ “La perspectiva de género”, Marta Lamas, Revista de Educación y Cultura N°8, Guadalajara, México, diciembre de 1995, pág. 14 a la 20.

1.2 Relaciones de género

Por medio de este concepto pretendemos apuntar a las relaciones existentes entre hombres y mujeres o relaciones ínter género, así como también a las relaciones entre hombres y entre mujeres, es decir, intra género. *“Respecto de las relaciones entre hombres, es importante hacer notar que en ellas, como espacio de formación de la masculinidad, es donde comienzan las conductas violentas y se reprimen todas aquéllas vinculadas a la afectividad y emotividad, por ejemplo.”*⁵

Desde otro punto de vista, las relaciones entre los géneros son de total desigualdad, debido a que los roles, los espacios y los atributos identificados con lo femenino, generalmente son infravalorados. Por ejemplo, el trabajo doméstico, habitualmente no es valorado socialmente, y en contraposición, la producción de armas es uno de los ítems que siempre figura en las cuentas públicas de un país.

Ahora bien, no se trata sólo de la subvaloración del rol, del espacio o del atributo de lo femenino, sino también, de la posición de sumisión y subordinación de la mujer en relación con el hombre. *“El género es, por tanto, un término relacional, no es sinónimo del vocablo mujeres u hombres, sino que se refiere a la relación que existe entre ellos y a la manera en que ambos se construyen socialmente, vale decir, a relaciones de desigualdad e inequidad.”*⁶

1.3 Sistema de género

Al referirnos al sistema de género, lo estamos analizando como un conjunto de valores, normas y pautas, a través de los cuales cualquier sociedad determina la forma en que tanto la sexualidad, como la procreación de esta sociedad en su conjunto deben ser encajonados. Este sistema de género tiene que ser considerado al momento de analizar una sociedad, tanto como se considera su sistema económico, político o de creencias.

*“El sistema de género, como sistema de desigualdad social entre lo masculino y femenino, también define la clasificación social, la participación, la dominación y el poder. El género es parte del contexto sociocultural más amplio, que también toma en consideración y alimenta otros sistemas discriminatorios, como son los de raza, clase y etnia.”*⁷

La perspectiva o enfoque de género, entonces, no es tan sólo realizar un análisis de la mujer, sino que deben ser analizados todos los factores, tanto los económicos, como los culturales, geográficos y los simbólicos, y como todos estos factores afectan a hombres y mujeres. Por otra parte, también implica hacer un análisis de cómo esos factores afectan a los sectores más pobres, a los indígenas u otros, señalando las diferencias de poder entre mujeres y hombres al interior de cada uno de esos sectores.

⁵ Jenny Elsa Junco Supa y María Isabel Rosas Ballinas, Género, Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia, Perú 2007, pág. 32.

⁶ Jenny Elsa Junco Supa y María Isabel Rosas Ballinas, Op. Cit., pág. 33.

⁷ Jenny Elsa Junco Supa y María Isabel Rosas Ballinas, Op. Cit. Pág 33.

La perspectiva de género, de este modo, debe ser aplicada en todos y cada uno de los ámbitos de la vida en sociedad, ya que por intermedio de ella, se examinan sistemáticamente las funciones, las relaciones y los procesos, tanto de mujeres, como de hombres. La primera prioridad es el estudio de las diferencias en el acceso al trabajo, a la justicia, al poder y a la riqueza, por nombrar los más importantes. Debe evaluarse, además, el diferencial impacto que tienen, o pudieran tener, las políticas, programas o legislación, por ejemplo, en hombres y mujeres. Debe compararse de qué modo y por qué razón, las mujeres y los hombres se ven afectados de formas diferentes, en vez de suponer que los resultados de alguna política, programa o legislación, les afectan del mismo modo.

*“Trabajar con una perspectiva de género significa, entonces, analizar y comprender los diferentes roles y responsabilidades, relaciones, necesidades y visiones de hombres y mujeres. Es una estrategia, cuyo objetivo es hacer que las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y de los hombres se integren en la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las leyes, las políticas y los programas, en todas las esferas económicas, políticas, culturales y sociales, para que, tanto las mujeres como los hombres, se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. Con esta herramienta conceptual se procura alcanzar la equidad y la igualdad de género.”*⁸

En otras palabras, y como lo definen los organismos internacionales, la trascendencia de dar a la perspectiva de género un carácter de “principio vinculante” se basa en que el impulso de la Igualdad como principio y como valor social no puede limitarse a un simple avance estadístico de igualdad entre los sexos, ni al logro de una legislación igualitaria, ya que la igualdad legal no lleva a la igualdad de hecho, sino que debe ser expuesta y ejecutada como una estrategia que consiga *“cambios duraderos en los papeles paternos, en las estructuras familiares, en las prácticas institucionales, en la organización del trabajo y del tiempo libre, en el desarrollo personal e independencia de las mujeres, pero involucrando a los hombres y a toda la sociedad para que anime, impulse este progreso y poder ser un ejemplo de democracia y de pluralismo.”*⁹

1.4 Discriminación de género

La discriminación, puede definirse como un ataque o conducta desviada mucho más profunda que la simple diferencia sin fundamento, y *“...sería una distinción manifiestamente contraria a la dignidad humana, fundada en un prejuicio negativo, por el cual se trata a los miembros de un grupo como seres diferentes y, eventualmente, inferiores, siendo el motivo de distinción odioso e inaceptable por la humillación que implica a quienes son marginados por la aplicación de dicha discriminación.”*¹⁰

Desde esta perspectiva, las posibles causas de discriminación son aquellas que las personas tienen independientemente de su voluntad, tales como su origen, raza, sexo, condición social, idioma, así como aquellas que las personas voluntariamente asumen y que constituyen manifestaciones de la esencia de su personalidad. Estas manifestaciones voluntarias, han llegado a constituir derechos fundamentales, protegidos y garantizados

⁸ .Ib. Id.

⁹ Comunicación de la UE: “Las mismas oportunidades-incorporar la igualdad en todas las políticas de la Comunidad y sus actividades” (COM(96)67 final. Documento sólo disponible en francés y en inglés. Citado por Beatriz Casco Op. Cit. Pág. IV.

¹⁰ Nogueira Alcalá, Humberto. El Derecho a la Igualdad ante la Ley, la No Discriminación y Acciones Positivas. Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, Nº 10, año 2006, pág. 807.

por los ordenamientos jurídicos. Ejemplo de este tipo de discriminación, es aquella producida con motivo de las ideas religiosas, filiación política, ideología y opción sexual, por enumerar algunas.

Por otra parte, la discriminación de género, específicamente y de acuerdo al artículo 1º de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, puede definirse como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer de sus derechos humanos, políticos, económicos, sociales, culturales, civiles o en cualquier otra esfera”*. Si analizamos las relaciones existentes entre los hombres y las mujeres, la perspectiva de género ha permitido poner de manifiesto la discriminación que la mujer vive al interior de la sociedad. Muchos estudios han evidenciado esta discriminación y destacan que es necesario continuar promoviendo los derechos de las mujeres, pues así también se mejora el bienestar de la sociedad en su conjunto. Al aplicar la definición antes descrita se puede determinar que la discriminación de la cual la mujer ha sido objeto, alcanza las esferas de la política, el trabajo y la familia y, todas éstas, han generado daños, desventajas y riesgos para toda la población femenina. Una de las formas de discriminación más graves dentro de las manifestaciones existentes, es la violencia de género, y viceversa, la discriminación también es considerada una especie de violencia.

La violencia contra la mujer es fruto de la desigualdad existente entre hombres y mujeres ya que está vinculada a una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres. Asimismo, las relaciones asimétricas que la sociedad ha establecido entre ellos y ellas, conserva y perpetúa esta desvalorización de lo femenino. La desvalorización del rol femenino y su estereotipo, según estudios¹¹, ha sido identificada como causa y efecto del subdesarrollo y vinculada a problemas tales como la pobreza, la desnutrición, la sobrepoblación, la insalubridad y el analfabetismo.

Una de las más importantes fuentes de distribución desigual de poder, está constituida por las mismas leyes. En efecto, *“Las leyes han sido las aliadas más importantes del sistema patriarcal. Por medio de ellas se mantiene y afianza el poder de los hombres sobre las mujeres. Precisamente en la trinchera legal se han concentrado las armas más potentes de este sistema. Bajo el amparo de las leyes patriarcales y códigos de mucha influencia internacional, como el Código Napoleónico, las mujeres han sido agredidas, violadas, explotadas económicamente, discriminadas y hasta asesinadas. Las leyes patriarcales, como legitimadoras del sistema, han tenido el propósito de subordinar a la mujer, de controlar su cuerpo, su sexualidad, y de negarle los derechos más elementales”*.¹²

1.5 Violencia de género

En 1993, la Organización de Naciones Unidas definió la violencia contra la mujer como *“cualquier acto de violencia basada en género que produzca o que pueda producir daños o sufrimientos físicos y sexuales o mentales en la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción o privación arbitraria de la libertad tanto en la vida pública como la privada.”*¹³ También, la Organización de Estados Americanos aprobó la Convención

¹¹ BinstockHanna, Avances Legales desde la Aprobación de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Serie Mujer y Desarrollo hacia la Igualdad de la Mujer, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 1998.

¹² López Palau, Ixa. Violencia contra la Mujer. Ediciones Lego, San Juan, Puerto Rico 1999, Pág.79
Artículo 1º de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, adoptada por la Asamblea General de diciembre de 1993.

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, denominada Convención De Belém Do Pará. En ella se declara que la violencia contra la mujer es una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, y que constituye, también, una ofensa a la dignidad de la persona y una manifestación de que las relaciones de poder han sido desiguales entre hombres y mujeres a través de la historia. Esta convención también reconoce que la violencia ejercida contra la mujer le impide, o le anula derechamente, el ejercicio de los derechos que le corresponden, ya sea sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales o culturales, y que, poner punto final a la violencia es condición sine qua non para que la mujer pueda desarrollarse, tanto individual como socialmente y pueda adquirir una digna participación en todas las esferas sociales y que tal participación sea igualitaria.

Muchas veces, las agresiones hechas contra las mujeres tienen como finalidad lesionar tanto su salud psicológica, por medio de la humillación, como también su cuerpo, mediante el ejercicio de la violencia física. Al igual que la tortura, las agresiones de este tipo no resultan ser predecibles y tienen muy poca relación con las actuaciones o comportamiento que pueda tener la mujer y, habitualmente, se suceden a través de los años en forma sistemática. Los datos estadísticos señalan que quienes sufren, en su mayoría, del ilícito de violencia intrafamiliar en Chile, son y han sido personas del sexo femenino.¹⁴ La violencia contra la mujer, en muchos casos, intenta ser justificada. Así se puede apreciar en serios estudios realizados en Chile. Por ejemplo, se puede citar a Luz Rioseco, en su Evaluación de la Ley de Violencia Intrafamiliar N°19.325 y una propuesta para su modificación, de la Fundación Instituto de la Mujer, Santiago, publicada en el año 1997, que en su página 41 se refiere a la entrevista realizada a uno de los jueces encargados de la aplicación de la señalada norma, quien afirma: “Me han tocado casos en que yo encuentro toda la razón para que el hombre al calor de la discusión (...) le dé su par de coscachos a la mujer porque descuida sus hijos, porque desatiende su hogar, no le dedica tiempo suficiente a su marido.”

Sin duda, existen enormes diferencias en las formas de poner término a las causas de violencia contra la mujer, en las distintas regiones de Chile, tanto en sede penal como en sede familiar. Y más aun, dentro la misma sede se advierten diferencias entre los tribunales de familia y entre las fiscalías y, en consecuencia, en tribunales penales. Consideramos que ello es indicativo de los variados enfoques y sesgos que tienen los operadores y tomadores de decisiones del sistema. En efecto, las narraciones de los casos revelan los prejuicios culturales y sociales que están en la base de la violencia, no sólo de quienes intervienen en el conflicto, sino también de los operadores. Por ello, la ley vigente, aun cuando presenta claras deficiencias de técnica legislativa, marca un hito para modificar patrones culturales: desde la tolerancia de la violencia de género como un tema natural a considerarla un delito. Sin embargo, existen varias cuestiones que aún no logran comprenderse cabalmente como un problema basado en la inequidad de género y son conservadas, y hasta escondidas, por la estructura social, tal como sucede con el tema de la violencia contra la mujer a nivel familiar.

¹⁴ Lidia Casas B., Francisca Riveros W., y Macarena Vargas P., “Violencia de Género y la Administración de Justicia”, Estudio para el Servicio Nacional de la Mujer y la Universidad Diego Portales, Santiago, 2007. Pág. 157.

2.- Lenguaje y género

2.1 El lenguaje de género en el Derecho

Desde Platón, podemos encontrar que la identidad que existe entre un objeto y su designación, es apreciada, pudiendo afirmar el día de hoy que *“El lenguaje es lo que permite comprender el mundo”*¹⁵, de acuerdo con esta posición, algunos autores, como Gadamer, elaboran una teoría de la interpretación, la cual desempolva la relación existente entre lenguaje y pensamiento como una unidad interna. En esta unidad, el sujeto puede vaciar sus concepciones, especialmente aquéllas adquiridas en otros procesos de conocimiento, ya sea previos o actuales. Todo aquello que permite al individuo conocer su historia, también se encuentra en el lenguaje, ya que solamente por medio de éste podemos conocer la realidad que nos rodea. Entonces, se puede afirmar que el lenguaje resulta ser un instrumento imprescindible para crear y plasmar la Historia y hacer su interpretación. Así, la filosofía del lenguaje estima que cualquier experiencia está determinada por la relación entre pensamiento y lenguaje. *“Este nuevo paradigma otorga al lenguaje un carácter definitivo en la formación del pensamiento. A partir de esa formulación, la filosofía no cuestionará esta predeterminación del pensamiento. Desde esta concepción del lenguaje, se puede afirmar que «La lengua es el producto social de cada uno depositado en el cerebro». De ahí se desprende el papel activo que el lenguaje tiene en la configuración del pensamiento. Y por lo tanto, la relación entre el nombre de cada cosa y su significación.”*¹⁶

Ahora bien, se ha determinado, al realizar estudios sobre las relaciones entre el lenguaje, el pensamiento y la realidad, que existe una subvaloración y degradación de la mujer a través del lenguaje. A este respecto, el uso del genérico masculino expresa con claridad el dominio sobre la mujer a través del lenguaje, aunque sea simbólico. Este dominio constituye, sin duda, una manera de negar a la mujer como sujeto. Esto, porque, sólo se la nombra en forma indirecta, y a través del género masculino, que, se supone, también la abarca. Estos usos y costumbres sociales determinan, muchas veces, la posición de poder respecto de las mujeres, condicionando también sus probabilidades de desarrollo cultural e intelectual.

Como sabemos, las normas jurídicas requieren un planteamiento claro y preciso. Por tanto, el lenguaje jurídico tiene que ser expresado con total claridad y precisión en cuanto a las exigencias normativas que invoca. Esta necesidad, que se vuelve inherente al Derecho en todas las épocas de la Historia, es aún más evidente en los momentos actuales, período en el cual, el pluralismo, en cuanto a orden y preeminencia de los sujetos, obliga a coexistir distintas normas producidas por muy diferentes actores. El encuentro de los diferentes ordenamientos, todos ellos, de lenguajes distintos, otorga unidad a los conjuntos normativos. Y debe tenerse siempre presente, la importancia de la seguridad jurídica que debe existir en el lenguaje jurídico, y que se hace especialmente importante en un contexto histórico como el actual.

“El lenguaje jurídico es, a diferencia del lenguaje común, un cuerpo formal y técnico que no se modifica de forma espontánea, sino a través de la producción normativa, la labor jurisprudencial y la ciencia jurídica.”

¹⁵ L. Wittgenstein, Tractatus Lógico-Philosophicus. Alianza Universidad Madrid, 1993, pág. 11.

¹⁶ Balaguer Callejón, María Luisa. Op. Cit., pág. 75.

Esta circunstancia determina que tenga un carácter más estático que el lenguaje común, si bien esto no significa que el lenguaje jurídico no sea evolutivo; simplemente, su evolución está sometida al control y a la acción que experimenta la Ley, la jurisprudencia y la sociedad como usuaria última de las normas y del lenguaje jurídico.”¹⁷

También, la legitimidad del derecho en un Estado democrático, se basa en racionalizar los procesos de decisión. Es así como se puede afirmar que *“un Derecho nuevo y moderno exige la comprensión dinámica de los derechos fundamentales, de los derechos humanos, en la que se conciba el derecho como un sistema jurídico integral que permita considerar que entre las relaciones de las personas de ambos sexos no tienen por qué existir desigualdad o discriminación, situación que puede darse con el uso del lenguaje en cada uno de los momentos del quehacer judicial, especialmente en las providencias judiciales.”¹⁸*

Algunos estudiosos consideran que el problema no está dado por el lenguaje sino por la realidad que él refleja. Para ellos, lo único que se hace necesario es esperar que se modifique la discriminación de la mujer, para que se produzca el cambio del lenguaje sexista. La cuestión es que el lenguaje no sólo refleja la realidad, sino que también forma parte de ella. De este modo, aunque su transformación es insuficiente para provocar cambios en las relaciones de poder, el hecho de no transformarlo podría interferir en el proceso social hacia la igualdad de géneros.

Resumiendo, *“...sí bien la igualdad de género no se limita al uso del lenguaje, sí requiere de éste, entre otras cosas, para relacionar al sujeto con el mundo, representarlo, constituir la identidad individual y colectiva y hacer un análisis de la realidad que reconozca las especificidades de hombres y mujeres, con propuestas incluyentes e igualitarias. El lenguaje cambia a medida que cambia la realidad; adicionalmente el lenguaje tiene un efecto transformador que resulta de alto valor estratégico.”¹⁹* Sin duda, el lenguaje jurídico no puede ser un instrumento neutral destinado a la comunicación, por tanto, tiene que ajustarse al contenido valórico de la Constitución Política. A través del lenguaje se transmiten ideas, visiones del mundo, axiomas y normas, así como también, se pretende ayudar a definir y a conservar en el tiempo la mayor parte de estas normas, cosmovisiones, ideas y valores. Siempre el lenguaje es una expresión y, por este motivo, no cabe duda que afecta las relaciones de poder, ya que dentro de sus propósitos o funciones están las de describir la realidad, expresar y/o provocar emociones, e influir y orientar el comportamiento humano.²⁰

Es imposible negar que el lenguaje legal exprese exigencias que no se pueden eludir. Muchas de las reivindicaciones que favorecen a las mujeres, han integrado al Derecho el lenguaje de género para evidenciar la realidad actual de las mujeres en esta sociedad. Asimismo, desde la perspectiva del Derecho se puede apreciar que muchos de los cambios políticos, asumen representaciones simbólicas diferentes. *“Cualquier cambio político se acompaña de una retórica particular que crea un lenguaje específico, en cuya lógica se cobijan esos cambios. Por tanto, a la urgencia de la modificación del lenguaje en el derecho ha de superponerse, igualmente, su necesaria tecnificación jurídica.”²¹* En pos de esta reflexión, resulta necesario

¹⁷ Bodelón González, Encarna y Rubio Castro, Ana. Op. Cit., pág. 7.

¹⁸ Correa Palacios, Ruth Stella. “El Lenguaje: un elemento estratégico en la construcción de la igualdad”, Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Conferencia. Pág. 5.

¹⁹ Correa Palacios, Ruth Stella. Ob. Cit. Pág. 8.

²⁰ Sierra Porto, Humberto A. “El Lenguaje: un elemento estratégico en la construcción de la igualdad”, Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Conferencia. Pág. 16.

²¹ Balaguer Callejón, María Luisa. Op. Cit., pág. 86.

razonar respecto de la exigencia de integrar el lenguaje de género a la estructura propiamente tal del derecho, así como al proceso de creación de las normas jurídicas, ya que es un elemento más que colabora en la corrección técnica que requiere la creación y redacción de las normas jurídicas.

Existen algunos sectores de la doctrina que han discutido la pertinencia de esta integración de la posición de género en el texto legal. De cualquier forma, la aparición de la mujer en el ámbito público exige que el lenguaje jurídico exprese de forma correcta todos los contenidos ajustados a la normativa, y así, sea correspondiente en la forma con sus significados. Tenemos, entonces, que la utilización del lenguaje de género en el Derecho va asociada, indiscutiblemente, a la exigencia de técnica legislativa apropiada, la que debe evitar el empleo de construcciones lingüísticas sexistas y promover y preferir las construcciones no sexistas.

2.2 Construcciones sexistas

Comenzaremos diciendo que el sexismo es *“la creencia en la superioridad del sexo masculino, lo que determina una serie de privilegios para ese sexo que es considerado superior, en detrimento de la posición de las mujeres.”*²² Así, este modo, mayoritariamente masculino, de apreciar la realidad, se manifiesta, especialmente, en el lenguaje, ya que éste es la más completa forma de comunicación de las personas, aspecto que lo transforma en un instrumento esencial de discriminación hacia la mujer, aportando en su exclusión de muchas esferas sociales y en su sumisión.

*“De esta manera, se incurre en sexismo lingüístico cuando, como hablantes individuales o como organizaciones, utilizamos un lenguaje que resulta discriminatorio por la forma, pues esto afecta también a su contenido: todos los términos tienen significado pero también significado. Es decir, cuando en un discurso, un texto o un mensaje jurídico se emplean estructuras o palabras que ocultan o discriminan a alguno de los sexos, se incurre en sexismo lingüístico y esto vulnera el principio de igualdad.”*²³

El empleo del masculino genérico, aplica no sólo para designar a sujetos del sexo masculino de la especie humana, sino que además a toda la especie humana en su totalidad. Esta “representación” no es algo natural sino algo socialmente convenido y que lo transforma en un término superior, jerárquicamente hablando, al término utilizado en género femenino, ya que puede servir sólo para designar a los sujetos de género femenino que pertenecen a la especie humana. Esta consideración diferenciada del masculino y femenino, hace que a éste último se transforme en lo que la doctrina llama un término “marcado”. *“Masculino no marcado, quiere decir que en español para todo sustantivo, que es masculino o femenino desde el punto de vista gramatical, la forma masculina prevalece siempre que deba concordar una unidad lingüística cuyo género no esté marcado de modo inherente o cuando concurren ambos géneros gramaticales. En todas las lenguas se encuentra una tendencia a llenar de simbolizaciones sexuales los elementos naturales de la experiencia. Y a su vez determina la organización de la diferencia sexual de la manera en que hoy se representan en la mayoría de los idiomas que conocemos. Ahora bien, la lengua no es en sí misma sexista, sino el uso que de ella se hace. La mayor parte del sexismo es social. Y esto parece ser un hecho universal.”*²⁴

²² Bodelón González, Encarna y Rubio Castro, Ana. Lenguaje Jurídico y Género: Sobre el Sexismo en el Lenguaje Jurídico, Pág. 3.

²³ Bodelón González, Encarna y Rubio Castro, Ana. Ob. Cit., pág. 4.

²⁴ Balaguer Callejón, María Luisa. Op. Cit., pág. 80.

Por otra parte, la inevitable incorporación de la mujer, como pleno sujeto activo, en la creación jurídica y la aplicación de las normas, así como en cargos, oficios, y profesiones jurídicas, nos obliga a utilizar todos los recursos que la lengua española nos entrega para identificar a las mujeres en esos campos, asimismo, ingeniar nuevos términos y denominaciones jurídicas tradicionales y no tradicionales, de modo que esto implique, de cierto modo, escapar a algunas reglas gramaticales de nuestro idioma. No cabe duda que la carencia de representación simbólica de las mujeres en el ámbito del lenguaje jurídico las convertiría en “seres invisibles” y esta invisibilidad, produce, una injusticia enorme y una gran confusión. El empleo del masculino genérico, tanto en singular para señalar a una mujer, o en plural para designar a un grupo, ya sea mixto o sólo de mujeres, es un pésimo hábito que esconde la gran diversidad humana, y, de cierta forma, excluye a las mujeres del proceso de representación simbólica que el lenguaje jurídico activa.

Desde el punto de vista de la Real Academia de la Lengua Española, la duplicidad del lenguaje al aplicar la perspectiva de género, sería un error, ya que consideran que *“El empeño de realizar sistemáticamente estos desdoblamientos, tiene su origen, en unos casos, en el desconocimiento de que, gramaticalmente, se define como uso genérico del masculino gramatical, en su caso, en la voluntad declarada de alguno, por parte de determinados colectivos sociales y políticos de suprimir este rasgo inherente al sistema de la lengua, como si fuese consecuencia más de la dominación histórica del varón sobre la mujer en las sociedad(sic) patriarcales. Sin embargo, el uso genérico del masculino gramatical, tiene que ver simplemente con el principio básico de la economía lingüística que supone la materialización en el ámbito comunicativo de la tendencia del ser humano a obtener sus fines con el menor esfuerzo posible.”*²⁵

Ahora bien, a pesar de esta apreciación, no existe duplicación del lenguaje jurídico cuando en Derecho de Familia nos referimos a hijas, hijos, padres, madres. Tampoco cuando en Derecho Tributario, se hace referencia a la o el sujeto pasivo del impuesto, a la o el contribuyente. Ni tampoco cuando aludimos a la Magistrada o al Magistrado, o al Secretario o a la Secretaria de un tribunal. Esta diferenciación sexual está planteada en la sociedad y en la humanidad. Sin duda el lenguaje jurídico debe ser un espejo de esta realidad, mostrándola y representándola por medio de sus categorizaciones y conceptos. Como ya mencionamos antes, ésta se constituye en una exigencia insalvable para el ordenamiento jurídico de un Estado de Derecho democrático y que esgrime el valor de la igualdad en su Constitución Política.

Por otra parte, algunos autores afirman que tratar de eliminar del lenguaje jurídico algunos términos o usos lingüísticos sexistas, con especial énfasis en la argumentación de la sentencia, podría equivaler a plantear un problema que no debe ser tratado a este nivel, sino durante la creación de la norma.²⁶ Es verdad que la responsabilidad última se puede radicar a este nivel, sin embargo, quienes interpretan y aplican las normas jurídicas, no pueden marginarse de tal responsabilidad. Primero, porque forman parte importante de la administración estatal, la cual se encuentra sometida al deber de emplear lenguaje no sexista, conforme a lo establecido en los tratados internacionales vigentes, y, que tienen ingreso al sistema normativo vía artículo 5º Inciso 2º, de la Constitución Política de la República. Además, el Poder

²⁵ Ib. Id. , citando informe emitido por la RAE a solicitud del Parlamento de Andalucía de febrero de 2006, pág. 89.

²⁶ “Las implicaciones legales que pueden provocar las interpretaciones indeseadas son imprevisibles, como ha puesto de manifiesto Maximino Fernández García en las páginas de esta misma revista. Este jurista llega incluso a rogar que se unifique «el criterio gramatical en la redacción de las normas, ya que, de lo contrario, (...) el operador jurídico puede discutir en algunos casos la aplicación o no de la norma de que se trate en atención al sexo de la persona a la que se trate», citado por González Salgado, José Antonio. El lenguaje jurídico del siglo XXI, pág. 8, mimeo.

Judicial tiene una enorme responsabilidad en la creación y aplicación de normas de efectos particulares, que son aquéllas que están más cerca del ciudadano común.

De esta forma, la supresión del sexismo dentro del lenguaje jurídico es evidencia de una teoría del Derecho que tiene como premisa fundamental, el empleo de lenguaje no sexista, cuyo fin último resulta ser la libertad y la igualdad de la humanidad. Debe tenerse claro que esto no resulta posible si no existe una correcta comprensión de la realidad que pudiera dificultar nuestra comunicación, tanto entre la autoridad normativa y las usuarias y los usuarios de las normas, como entre ellos y ellas. Esta teoría del Derecho se correspondería con los principios inspiradores de las diferentes democracias constitucionales actuales, entre las que podemos mencionar a Chile. *“La seguridad jurídica y la igualdad ante la ley demandan leyes claras y precisas, en las que no caben incertidumbres por motivos de abusos del genérico, por ejemplo. Pero también es razonable demandar, en los procesos de interpretación y aplicación del Derecho, un lenguaje no sexista. Para argumentar esta razonabilidad, hay que establecer previamente cuáles son las exigencias generales que impone el razonamiento jurídico a quienes interpretan y aplican el derecho, puesto que la exigencia de un lenguaje jurídico no sexista debe insertarse en las demandas generales del discurso práctico que es el Derecho.”*²⁷

En esta dirección, alcanzamos a discurrir que la utilización del lenguaje jurídico no sexista podría garantizar, entre otras cosas, el cumplimiento de todas las obligaciones y recomendaciones de nuestras instituciones respecto a la igualdad de género; la inclusión de la perspectiva de género en una correcta comunicación jurídica; la visibilidad de las mujeres en el Derecho; y, una considerable mejora en la función de promoción del Derecho, tanto en materia de igualdad, como en materia de libertad respecto de hombres y mujeres.

Algunas de las construcciones sexistas más empleadas, son las siguientes:

Los llamados duales aparentes y los vocablos ocupados: los primeros, son aquellos términos que modifican su significado, según se apliquen en uno u otro sexo; y los vocablos ocupados, son aquéllos que en la forma femenina, tienen un significado negativo o inferior. En este caso estaría, por ejemplo, la expresión “secretario” y “secretaria”.

Los vacíos léxicos son aquéllos que se originan cuando un término no tiene correlato o dual en el género opuesto y cuya ausencia, habitualmente, perjudica a las mujeres. El ejemplo más gráfico es “misoginia”.

El falso genérico y el abuso del masculino genérico. El primero, es un término, habitualmente en masculino, que puede aparecer como genérico aunque en realidad no es. El abuso del genérico masculino ocurre cuando se emplea en contextos en injustificados. Por ejemplo, al referirse a grupos donde también hay mujeres o solamente hay mujeres. Los ejemplos más claros son el “usuario”, el “propietario”, etc.

Las asociaciones lingüísticas peyorativas, que son esos términos de género femenino que se establecen a través de convenciones o prejuicios sociales, sin aplicar a ellos los diferentes criterios lingüísticos. “China”, es un ejemplo evidente.

Los saltos semánticos, que son aquellos términos que aparentan ser genéricos, pero que, posteriormente, se especifican y sólo hacen referencia a los hombres. Un ejemplo claro, sería el siguiente: “Este seguro médico protege de accidentes a todos los afiliados, incluyendo a sus esposas e hijos”.

²⁷ Bodelón González, Encarna y Rubio Castro, Ana. Ob. Cit., pág. 20.

Los errores en el uso del sustantivo de doble forma y la concordancia de género, que se producen cuando, a pesar de existir la forma femenina del sustantivo empleado, de acuerdo a las reglas gramaticales, se emplea la masculina, aun poniendo en femenino el adjetivo o el artículo que acompaña al sustantivo. Por ejemplo, “la Magistrado” o “la Abogado”.

La asimetría al tratar hombres y mujeres, que se produce cuando se emplean diminutivos para hacer referencia a las mujeres, o anquilosas fórmulas de cortesía al masculino en las que las mujeres aparecen menos consideradas que los hombres o como apéndices de aquéllos. Un ejemplo claro sería, “Su Excelencia el Ministro de la Corte Suprema, don Jaime Andrade, y su esposa, doña Berta Molina.”

El orden de presentación, que se expresa cuando se antepone el masculino al femenino en forma habitual, hecho que no se basa en regla gramatical alguna. Un ejemplo claro, sería la expresión “Se busca la protección del interés superior de los niños y las niñas”.

La denominación sexuada, que es aquella en la que se identifica a las mujeres, sin justificación contextual, por su sexo. Un ejemplo sería: “Resultaron heridos dos policías y dos mujeres”.

Las aposiciones redundantes, comprendidas por aquellas que se ocurren cuando se añaden términos en los que se destaca la condición sexuada de la mujer, por encima de cualquier otra cualidad. “Resultaron heridos dos policías y dos mujeres gendarmes”, por ejemplo.

2.3 Construcciones no sexistas

Dentro de las construcciones lingüísticas no sexistas, más adecuadas, tenemos las siguientes:

El uso de genéricos que tengan una forma única tanto en masculino como en femenino. Esta función la cumplen los llamados sustantivos epicenos, que son los que, indican seres animados y tienen una forma única, a la que corresponde un mismo género gramatical, ya sea para hacer referencia a individuos de cualquier sexo. Los ejemplos más conocidos son “persona”, “parte”, “gente”.

El empleo de colectivos, que son aquellos sustantivos que indican a un grupo o conjunto de individuos de la misma especie. Entonces, se refieren a una pluralidad. Cuando decimos “la Fiscalía”, “la Secretaría”, o “la prole”, damos ejemplo de ellos.

El uso de abstractos, que son los sustantivos que indican cualidades, acciones o sentimientos que no existen más allá de los seres en que los hemos observado, pero que, sin embargo, la mente humana percibe como si tales cualidades o sentimientos, se pudieran separar de estos seres, por medio de un proceso conocido como abstracción. Por ejemplo, “La gerencia determinó el procedimiento de contratación”, y “gerencia” representa esa función desarrollada por la persona responsable.

El uso de perífrasis o circunlocuciones, que consiste en el empleo de una expresión conformada por más de una palabra que comunica lo que se puede decir con una sola, la cual es una construcción sexista. Por ejemplo, “La persona que está encargada de suscribir el documento”, en vez de “el suscriptor”.

El uso de desdoblamientos, que está definido por el empleo al mismo tiempo, tanto de la forma femenina como de la masculina de un término, con el interés de identificar los diferentes grupos de a los que se alude. “Las Ministras y los Ministros de la Corte de alzada decidieron negar la libertad condicional al imputado.”

El empleo de barras, es decir, estas líneas diagonales que van de arriba abajo, de derecha a izquierda, y que se ponen entre la palabra y el morfema, para señalar la existencia de dos opciones posibles o más, y que puede hacer referencia a un hombre o a una mujer. Por ejemplo, “Las/los demandantes, deben acompañar certificado de deuda.”

La omisión del determinante frente a sustantivos que tienen forma única. En este caso, se evita que, a través de un artículo determinante se señale el género del grupo o del individuo al que hace referencia el sustantivo. Éste, al tener forma única, se emplea en caso de referirse a hombres y a mujeres. Por ejemplo, “Alumnos y alumnas del establecimiento, asistieron al acto masivamente”.

El uso de determinantes que no tienen marca de género, es decir, aquéllos que se usan indistintamente para el masculino como para el femenino. Esto produce un efecto parecido al caso del ejemplo anterior. “Cada asistente al acto pudo manifestar su punto de vista.”

La utilización de pronombres sin marca de género, que son aquéllos que se emplean indistintamente para masculino como para femenino. También opera de manera similar al de los dos ejemplos anteriores. “Quienes se pronunciaron respecto de la demanda en forma favorable”, sería un ejemplo.

La elusión el sujeto, es decir, el uso de formas verbales impersonales, las cuales no se refieren a ningún individuo concreto, ya sea hombre o mujer. Así, se puede evitar la referencia a un sujeto que se refiera a un solo género: “Se otorga copia autorizada, previa certificación de quien en derecho proceda”, por ejemplo.

La opción de la simetría, decisión que otorga un tratamiento lingüístico equivalente al hombre y a la mujer, cuando se hace necesaria una referencia a los mismos. Por ejemplo: “El Honorable Senador de la República y la Honorable Senadora de la República”.

Ahora bien, no se puede negar que la presencia de las construcciones sexistas y no sexistas detalladas en este acápite, se puede encontrar en varias de las sentencias analizadas para testear el Instrumento de análisis de sentencias propuesto en esta investigación, y, las mismas, son fruto de usos forenses de las personas que llevan a cabo su redacción, así como durante el procedimiento judicial que finaliza en ella. Puede decirse que “... viene inducida por la normativa utilizada, la jurisprudencia citada, las sentencias revisadas y la ciencia jurídica en la que se forman los operadores y operadoras jurídicas. (...)esta consideración enfatiza la idea de que las sentencias son partes dinámicas del sistema jurídico y que son conformadas por diferentes protagonistas, según sus competencias jurídicas, razón por la cual, la responsabilidad del lenguaje sexista es plural.”²⁸

Sin duda, el empleo de los falsos genéricos y los masculinos genéricos, constituye un claro ejemplo de sexismo en el lenguaje, y, además, dificulta la apropiada comprensión de los hechos que se describen y valoran en una sentencia. Lo que se consigue, no es sólo volver invisibles a las mujeres en los diferentes ámbitos jurisdiccionales, sino que, también, se generan complicaciones en la comprensión de un caso.

²⁸ Bodelón González, Encarna y Rubio Castro, Ana. Ob. Cit., pág. 115.

Es cierto que las mujeres tienen una presencia cada día mayor en la judicatura, pero aún en tribunales que son presididos por mujeres, o aquéllos en donde la Sala está compuesta por mujeres, también se pueden apreciar claros ejemplos de un lenguaje sexista. Lo anterior, deja en evidencia que existe la necesidad de profundizar y reforzar la formación de mujeres y hombres que forman parte de la carrera judicial, para que avancen en el empleo de lenguaje no sexista. Se hace evidente que esta clase de contradicciones evidencia “... cómo todavía el reconocimiento de las mujeres y la presencia de un lenguaje no sexista se considera una cuestión menor, a la que no se le dedica una atención suficiente. Este hecho resulta paradójico en una disciplina como el derecho, en la que se conocen perfectamente las implicaciones que tiene el lenguaje en la conformación de nuestra comprensión de la realidad social. Como instrumento de intervención social el lenguaje jurídico puede estigmatizar, crear identidad, reconocer identidad, conformar imaginarios sociales y es obligación de las/los juristas procurar que el derecho se aplique en condiciones de igualdad a mujeres y hombres, lo que sin duda implica la utilización rigurosa de un lenguaje no sexista.”²⁹

²⁹ Bodelón González, Encarna y Rubio Castro, Ana. Ob. Cit., pág. 127.

3.- Género y derecho

El Derecho es el conjunto de normas jurídicas, tanto leyes, como todo tipo de disposiciones, que determinan las relaciones jurídicas y sociales de un país, y también se utiliza como sinónimo de justicia, libertad o garantía. *“El Derecho es aquel que privilegia la normatividad jurídica con el objetivo principal de regular la vida social, cuyas características fundamentales se asientan en el respeto por la forma, la universalidad, la racionalidad y la igualdad formal entre otras, así como en la monopolización del control social desde las estructuras asignadas por el Estado.”*³⁰

3.1 Componentes del derecho

Si queremos analizar al Derecho desde un punto de vista integral, tenemos que mencionar que todo sistema jurídico está compuesto por los varios elementos. Primero, en formal-normativo, que comprende todas las normas escritas, por ejemplo, aquéllas que establecen el derecho a la igualdad y a la no discriminación. En seguida, el componente estructural, que es el que se relaciona con los procedimientos que sirven a la aplicación de las normas y a las instituciones que se dedican a ello. Por último, el elemento cultural, que contempla las costumbres, creencias y los usos empleados en la elaboración, la aplicación y la fiscalización de las normas y que también determinan la condición y la ubicación de los hombres y las mujeres al interior de la sociedad y del conocimiento que tiene la población respecto de las normas que la regulan.

Podemos mencionar ejemplos de discriminación en los distintos ámbitos del derecho. En el ámbito normativo, un caso típico de discriminación contra la mujer es la ausencia de legislación de la cual carecen algunos problemas específicos y que vulnera sus derechos humanos, por ejemplo, los derechos reproductivos. En estos casos, generalmente, la clase política junto a los legisladores, argumentan que dicha discriminación ya se encuentra regulada en una disposición distinta y que por esta razón no se considera necesaria una ley especial. En el aspecto estructural del Derecho también es frecuente que no existan procedimientos efectivos que garanticen el cumplimiento y ejecución de los derechos violados a las mujeres, y que tampoco existan o que no se hayan designado las instituciones responsables que puedan exigir su cumplimiento. Finalmente, en el ámbito cultural también se manifiesta el desconocimiento de las normas que protegen los derechos de las mujeres, y, lamentablemente, no tan sólo por las propias mujeres, sino que también por la población en general y por aquellos funcionarios responsables de aplicar estas normas.

Sin duda que a través de la Historia *“el derecho, por medio de sus normas, teorías, creencias y mitos, ha legitimado el hecho de que las mujeres no tengan igual poder dentro de sus relaciones de pareja, ni sean igualmente valoradas por sus padres, ni tengan el mismo poder que sus parejas en las relaciones familiares y que no accedan en igualdad de condiciones con los hombres a las estructuras de poder político o religioso, entre otros.”*³¹

³⁰ Mariblanca Staff Wilson, Op. Cit., pág. 2..

³¹ Jenny Elsa Junco Supa y María Isabel Rosas Ballinas, Op. Cit., pág. 39.

Tenemos, entonces, que desde este punto de vista, el derecho es androcéntrico y, por tanto, permite que se descuiden aspectos muy importantes de la vida de las mujeres. Dentro de estos, cabe destacar el ámbito laboral, pues resulta evidente la discriminación sexista contra la mujer respecto del despido por embarazo, así como también el acoso sexual. Y, aunque ambas conductas se encuentran sancionadas por sendas normas, resulta evidente que estas conductas son legitimadas como características, tanto de la condición femenina como masculina.

Otro aspecto que habitualmente descuida el ordenamiento jurídico, es la invisibilidad del trabajo que las mujeres realizan en forma doméstica, asunto que perjudica notoriamente las mujeres en su sistema de pensiones, ya que no existe una cuantificación ni una valoración económica de su contribución a la sociedad.

Un área que también sufrió mucho tiempo el abandono por parte del ordenamiento jurídico, es la violencia doméstica o intrafamiliar ejercida contra la mujer y por su pareja. Habitualmente, son hechos que ocurren al interior del hogar común y su prueba es difícil, ya que, entre otros estorbos, la sola denuncia no constituye prueba, y, habitualmente, la medida de alejamiento no resulta efectiva sino que escala en una espiral de violencia mayor.

Respecto del Derecho de Familia, existe desprotección en relación a los derechos patrimoniales de la mujer, ya que, en la práctica, se restringe la administración de sus bienes adquiridos durante la vigencia del matrimonio y qué decir de las mujeres que viven en unión de hecho quienes no tienen regulación alguna respecto de su situación hereditaria.

Otro ámbito que sufre por este derecho androcéntrico, es la falta de aplicación de normas internacionales vigentes que protegen los derechos humanos de las mujeres en el ámbito interno del Estado. Es así como el Protocolo Facultativo de la Convención CEDAW, permanece en el Senado desde el año 2004, esperando su aprobación.

3.2 Perspectiva de género en el Derecho

La perspectiva de género en el Derecho, implica realizar un análisis en el diferente impacto que las leyes tienen en hombres y en mujeres, realizando la comparación de cómo y por qué éstos y éstas se ven afectados en forma distinta. Si tenemos esta perspectiva, podemos entender que el Derecho no es sólo un conjunto de normas expresas, separadas del entorno social, político, cultural o económico, muy por el contrario, estas normas jurídicas colisionan con las distintas ideologías, creencias y costumbres de quienes las elaboran, las aplican y las fiscalizan. Ahora bien, la perspectiva de género en el Derecho implica, entonces, la garantía, tanto en la teoría como en la práctica, de la eliminación de todos los indicios de discriminación contra la mujer que puedan existir en las normas jurídicas, incluida la Constitución Política de la República, normas que deben ser adecuadas a un lenguaje no sexista y sensible al género, como la más importante de las condiciones.

Este enfoque de género en el Derecho, también debe caminar hacia la sensibilización y capacitación de quienes operan el sistema judicial, con el objeto de que lleven a cabo una interpretación normativa y una administración de justicia que tenga criterios antidiscriminatorios para la mujer. También, la perspectiva de género debe dirigirse hacia la creación y el correcto funcionamiento de todos los mecanismos, tanto judiciales como policiales, que tengan como fin principal garantizar el efectivo cumplimiento de las normas jurídicas que protegen los derechos humanos de las mujeres.

3.3 Ejemplos de perspectiva de género en el Derecho Internacional

Existen varios ejemplos que se pueden citar. Así tenemos en las normas internas de funcionamiento de la Conferencia General de la UNESCO ³², en la que se invita al Director General de la UNESCO, “a adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer”. Mas adelante ³³ este mismo organismo, invitó al Director General, a prestar atención “a las recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje, a fin de que los documentos y tribunas de la UNESCO no contribuyan a difundir connotaciones tendenciosas y estereotipadas”.

Un ejemplo esencial para tener a la vista en la erradicación del lenguaje sexista, es la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, su sigla en inglés), del año 1979. Este instrumento en su artículo 1 señala: “A los efectos de la presente Convención, la expresión *“discriminación contra la mujer”* denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. También, en su artículo 5 se establece que: “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.*”. Con estas expresiones se pretende alcanzar el cambio de patrones culturales y conductuales.

Otro ejemplo es el Parlamento Europeo, el cuál aprobó en febrero del año 2008, y por votación del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, un Informe sobre el Lenguaje no Sexista, que está destinado a impulsar el empleo de lenguaje no sexista en cualquier trabajo hecho por el mismo Parlamento, ya sea en su tarea de difusión multilingüe, como en su rol de sujeto legislador para Europa, en él se señala que “*La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes, al implicar que cada uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los conceptos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante.*”

La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho.

Para este fin, es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posible que el lenguaje no sexista es la norma, en lugar de ser la excepción, en los documentos parlamentarios.”

Respecto de la normativa española, se puede ejemplificar con la Ley 12/2007, del 26 de noviembre de ese año, cuyo objeto es la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta norma recoge en gran parte de su articulado, este mandato. Expresamente, en su artículo 9 señala, “*Lenguaje no sexista e imagen pública.*”

³² apartado 1 del párrafo 2º de la Resolución 14.1, aprobada por la Conferencia General en su 24º reunión

³³ reunión N° 26 de este mismo organismo, del año 1991, en el párrafo 3 f) de su Resolución II. 1 que se titula “La mujer”.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas” También, el Parlamento Vasco aprobó la ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres, y en su artículo 18.4 indica que *“Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades”*.³⁴

3.4 Derecho de acceso a la justicia y perspectiva de género

Retrocediendo al acápite de la discriminación, podemos relacionar y determinar que la discriminación en razón del género constituye un factor importante en la limitación al acceso efectivo a la administración de justicia. El acceso a la justicia es un concepto que hace referencia a las garantías dentro del debido proceso, específicamente dentro de la búsqueda de una tutela judicial efectiva, mediante la obtención de una decisión pronta y cumplida, que pone fin a un conflicto jurídico, surgido con ocasión de las relaciones normales de la vida en comunidad. Tanto la acción, como el procedimiento y la sentencia, están determinados por la Constitución Política en una especie de simbiosis que pretende garantizar la neutral administración de Justicia y acceso a ella en condiciones de igualdad y oportunidad, sin distinción de ningún tipo, ya sea por virtud de la raza, la edad, el sexo, el estado, las creencias o convicciones e ideologías, entre otras.

Sin embargo, existe, lo que podríamos llamar, un abismo entre los derechos legalmente reconocidos para las mujeres, ya sea en el orden interno así como en el sistema internacional, y su real aplicación. Esta enorme carencia ha promovido que distintas disciplinas se ocupen de su estudio con variados enfoques, algunos jurídicos, económicos, sociológicos o pedagógicos, etc. Persiguen determinar las causas y proponer diferentes estrategias y medidas a tomar con el objeto de eliminar los obstáculos y las barreras que pudieran impedir que las mujeres tengan acceso a una justicia pronta y efectiva, y *“...el objetivo ha sido el de diseñar una estrategia de inclusión de las mujeres, cuya vulnerabilidad ha sido reconocida dadas las condiciones de marginación y desigualdad histórica que las afectan.”*³⁵

³⁴ Otros ejemplos legislativos de España Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno (destinada al desarrollo de estudios de impacto de género, con el objeto de conocer los efectos que las normas jurídicas y las políticas públicas puedan tener sobre las mujeres y los hombres, separadamente), y la Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo de ese año, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), cuyo artículo 14, señala que *“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”*

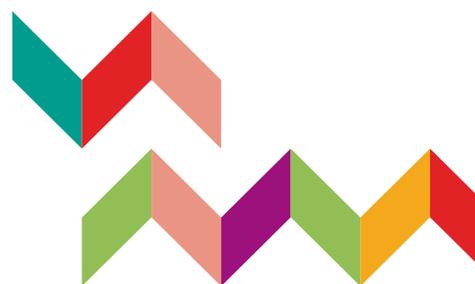
El Consejo General del Poder Judicial, durante abril del año 2009, y como consecuencia de lo indicado en el artículo 14.11 de la LOIMH, dictó una circular titulada *“Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo”*, con el objeto de concientizar a todas las personas de la carrera judicial sobre la necesidad de emplear un lenguaje no sexista en los documentos que se redacten. Según el mismo documento, esta decisión se origina, entre otras razones, en *“La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras. Puesto que deseamos que se instaure una política de igualdad, nuestro lenguaje debe ser igualitario”*.

³⁵ Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, Criterios de Equidad para una Administración de Justicia con Perspectiva de Género, Bogotá, 2011, pág. 15.

Muchos y variados son estos factores u obstáculos que gatillan un acceso desigual a la administración de Justicia, y tienen su origen en factores psicológicos, culturales, geográficos, económicos y sociales, presentándose en una estrecha relación con las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres. Es palmario que para cualquier persona común representa un problema asegurar la garantía del ejercicio de sus derechos, obviamente, la dificultad es tanto mayor cuando las personas que requieren esta intervención del Poder Judicial, se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, ya que estas personas sufren con mayor intensidad los impedimentos para su adecuado ejercicio y, por ende, protección y restablecimiento.

Y tan evidentes son los obstáculos para el acceso a la Justicia, que los propios Magistrados de los tribunales superiores iberoamericanos, lo han percibido y han diseñado estrategias para solucionar este gran problema. *“Así se constató en el marco de la décima cuarta Cumbre Judicial Iberoamericana en la que se elaboraron las 100 reglas de Brasilia, en 2008, sobre el acceso a la justicia de las personas vulnerables o más débiles, que ya sea por razón de su edad, género, estado físico, mental o por circunstancias sociales, económicas, étnicas o culturales, enfrentan especiales dificultades para acceder plenamente al sistema judicial y así obtener la efectiva protección y garantía de sus derechos.”*³⁶

Hay que señalar, entonces, que dentro de las barreras al acceso a la Justicia, están aquéllas asociadas a circunstancias de vulnerabilidad de las personas, entre otros factores, por razón del género. Esta discriminación doble que sufren las mujeres, representa un obstáculo muy serio para el efectivo acceso a la administración de Justicia, ya que destapa una exclusión nefasta, que menoscaba y, a veces, anula el conocimiento, goce y ejercicio de sus derechos. Las mujeres merecen conocer sus derechos y, es una de sus obligaciones, como las de cualquier sujeto de derecho. También, deben conocer que para impedir cualquier violación o amenaza a sus derechos, existen los mecanismos jurídicos adecuados para obtener su protección y reparación.



³⁶ Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, Op. Cit. Pág. 17.

4.- Criterios de equidad con perspectiva de género

Estas reflexiones, parten desde la necesidad que existe de garantizar una adecuada administración de justicia, que posea criterios de equidad, respondiendo así al requerimiento constitucional y del derecho interno e internacional vigente en Chile en materia de derechos humanos. Especialmente, en lo relacionado a la aplicación del principio de igualdad. Así, se aprecian las diferencias entre los individuos, evitando que se conviertan en desventaja. También se aplica la no discriminación en todas sus manifestaciones, ya sea por razones de raza, orientación sexual, edad, religión, sexo, nacionalidad, idioma, opinión política o filosófica, entre otras.

4.1 Perspectiva de género en las decisiones judiciales

Como primera aproximación, debe señalarse que el sistema judicial constituye un espacio privilegiado para comenzar una investigación de la trascendencia del rol del género en las instituciones públicas. Actualmente, en nuestras sociedades, el Poder Judicial se entiende como un actor central de los procesos de democratización de los estados y, así, desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas. Específicamente, un Poder Judicial diversificado e igualitario en lo que a género respecta, es un *“prerrequisito fundamental para re-construir la legitimidad democrática del Estado y tornar su organización más receptiva y sensible a la protección de los derechos de las mujeres y a la representación de los intereses, visiones y experiencias femeninas”*³⁷, y, finalmente, para la promoción efectiva de los valores femeninos y el camino hacia la igualdad de géneros.

Partiendo de este punto de vista, la incorporación de la mujer a la Justicia y, especialmente, la posición que ha ido adquiriendo en cargos de poder y de toma de decisiones importantes, puede ser entendido solamente como un hecho simbólico de más representación que se acomoda al modelo institucional vigente y ayuda a conservar y reproducir los tradicionales patrones masculinos de comportamiento. Sin embargo, a pesar de la inserción de las mujeres en puestos de decisión judicial, resulta insuficiente para garantizar la aplicación efectiva de una perspectiva de género en la resolución de conflictos.³⁸

Las bases ideológicas que sustentan estas discusiones, habitualmente se dividen en dos grupos considerables. De un lado, aquellos argumentos relacionados con la democracia y la legalidad, y del otro, el argumento de que una Justicia conformada de modo diverso, debe incluir un respetable número de mujeres y debe reflejar la diversidad racial o étnica de una sociedad. Esto aumenta la confianza en el sistema de Justicia y se convierte en aval de la institución, la cual será percibida por el público sometido a ella, como justa y representativa. Así las cosas, la presencia de más mujeres en posiciones de autoridad, implica, simbólicamente, un desafío a los estereotipos y la promoción de alternativas no tradicionales para las mujeres.

³⁷ Bergallo, Paola, “El techo de cristal en la selección de los jueces”, contribución presentada en el Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas organizado por ELA (Equipo Latinoamericano de Género), Buenos Aires, 2007, mimeo.

³⁸ Sánchez Busso, Mariana, La Perspectiva de Género en las Decisiones Judiciales. Su Relevancia en los Conflictos de Violencia Contra la Mujer, Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, Núm. Especial: América Latina (2012), pág. 1-16 http://dx.doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.41768.

4.2 Derecho a la Igualdad y principio de no discriminación a las mujeres

En nuestra sociedad existen aún muchas reticencias culturales y políticas respecto de los temas relacionados con el género y, especialmente, con la igualdad y los derechos de las mujeres. Es cierto que existen varios avances en el reconocimiento de algunos derechos, sin embargo, todavía hay un déficit evidente respecto de la exigibilidad de ellos. Puede decirse que respecto de los derechos humanos y, especialmente, de los derechos humanos de las mujeres, la agenda política y legislativa, ha evitado ponerlos en el debate y, habitualmente, son marginados o postergados, ya que se prefiere alcanzar un consenso al interior de los conglomerados políticos y, también, entre ellos. Como se aprecia, la carencia de un discurso político claro y directo, que, por una parte, asuma frontalmente la igualdad y la no discriminación de género, como bandera de lucha, ha ido limitando y anulando cualquier debate o decisión democrática sobre estos asuntos, alejándonos de la meta de igualdad e integración, producto de los discursos y posturas más conservadoras de nuestra sociedad. Sin embargo, no se puede dejar de mencionar que esta postura que se aleja de la protección de los derechos, está fundamentada en la historia reciente de nuestro país, por lo que *“No obstante cabe señalar que esto que sucede con los derechos de las mujeres sucede en general con el tema de derechos humanos. En sociedades en las que el ámbito público se reduce muchas veces a la suma de los intereses particulares, en un Chile que sigue estando marcado por una noción de derechos humanos ligada a las violaciones graves vividas durante la dictadura, y en un marco en el que aún falta para darle materialidad al enfoque de derechos de la política pública, cuesta más que estos temas de reconocimiento y protección de derechos se instalen en la agenda pública.”*³⁹

Una de las principales herramientas con las que cuenta nuestro sistema jurídico, para promover el derecho a la igualdad y el principio de la no discriminación contra la mujer, es la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, ratificada por Chile. Sin embargo, el Protocolo Facultativo de la Convención de la CEDAW, duerme en el Congreso Nacional, desde el año 2001, y desde el 2004, se encuentra en el Senado esperando ser aprobado. Respecto de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, puede afirmarse que es una de las convenciones de derechos humanos que cuenta con la mayor cantidad de ratificaciones. Y, asimismo, es el instrumento de Derecho Internacional, con mayor número de reservas, que principalmente están referidas a temas de participación política y derecho de familia, haciendo más evidente aún la discriminación sistemática hacia las mujeres. También tiene este cuerpo legal, una suma no menor de Recomendaciones Generales, 25 en total, las que permiten establecer el sentido y el alcance de la lista de derechos que se reconocen en la convención. También, las obligaciones que están implicadas en concreto en la convención y que son exigibles a los Estados-Parte que la hayan suscrito.

Es, a todas luces, un hito en términos de la exigencia de la consagración y aplicabilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ejercicio y goce de los derechos humanos. Aunque desde sus comienzos formales, que se pueden apreciar en la Declaración Universal de Derechos Humanos y, luego en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, y en el Pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho a la igualdad ha sido central como cláusula genérica y como expresión de un derecho humano, no puede dejar de mencionarse que en la práctica el planteamiento de universalidad ha sido superado por la urgencia de iniciar procesos de extensión y aplicación general, partiendo por los grupos y colectividades que frente a la medida de lo humano figuraban como diferentes, invisibles o jerarquizados.

³⁹ Frías, Lorena. Los derechos humanos y su aporte a la igualdad de género en Chile, Seminario Procesos Políticos e Igualdad de Género, Santiago, agosto 2010, pág.4.

“En concreto, para dar fuerza a la igualdad fue necesario lidiar primero con la diferencia, cuyo primer paso fue el reconocimiento de los/las diferentes; mujeres, pueblos indígenas, afro descendientes, niños y niñas, etc. La CEDAW cristaliza en clave jurídica la diferencia de género al reconocer a las mujeres como un sujeto colectivo además discriminado. Pone de manifiesto que las mujeres en los instrumentos internacionales de carácter jurídico, se encontraban invisibilizadas y subsumidas en una generalización masculina, reflejo de la realidad. Hace suya la crítica feminista y en particular su deconstrucción de este sujeto universal que pasa, por lo general, por los intereses masculinos.”⁴⁰

En la convención se expresa el concepto de no discriminación, idea que por sí articula los derechos reconocidos y la igualdad se convierte en el parámetro o modelo a seguir. Definiendo discriminación, que si bien puede tener su origen en la Convención Internacional sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación Racial, se categoriza, en la que es cometida por intención y aquélla por resultado. Resumiendo, es discriminación cualquier distinción que tiene por intención o por resultado limitar, menoscabar, o anular el libre ejercicio de los derechos que otorga la convención en igualdad con el hombre.

Aunque, debe señalarse que el modelo de igualdad que la convención asume, tiene la característica de ser restrictivo en el sentido que sigue siendo el hombre la medida de la titularidad de derechos humanos. Claro, porque la igualdad es un parámetro que admite medir la distancia existente entre aquéllos a los que hay que igualar para que accedan al goce y ejercicio de los derechos de quienes ya los ejercen. Entonces, dependiendo de la interpretación que se haga de esta igualdad, será la determinación de si abarca temas o derechos que pudieran encontrarse fuera de los límites del juicio de comparación.

“En todo caso y para salvar la situación que deviene de un concepto formal o de jure de la igualdad, que se sustenta por sobretodo en su enunciado de igual trato, la convención reconoce la igualdad de facto y señala que ésta es una forma de avanzar hacia el enunciado formal. Los Estados, por lo tanto, se obligan a incluir medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, las que, si bien constituyen un trato diferenciado, no son consideradas una discriminación.”⁴¹

Con posterioridad a la dictación de esta norma, el Comité de la CEDAW juzgó necesario emitir una observación general sobre medidas especiales de carácter temporal⁴², como resultado de este desarrollo práctico de la igualdad en el ámbito de los derechos, y con el objeto de fijar en forma nítida el concepto de igualdad y, así, correlativamente, de las medidas de discriminación positivas que se desprenden como parte de tal concepto. Esta observación expresa que *“...un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz*

⁴⁰ Frías, Lorena. Op. Cit. Pág 6.

⁴¹ Frías, Lorena. Op. cit., pág. 6.

⁴² Comité CEDAW, ONU. Observación General N° 25 de 2005.

encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer.”⁴³

En este texto se aprecia que el Comité asimila la igualdad de hecho a la igualdad de resultados o sustantiva, así como también da por superado el enunciado de “igual trato”, terminando de un plumazo con todas las discusiones doctrinarias relativas al Género, que lo vinculaban a la igualdad de oportunidades. Este punto de vista, se ubica entre el concepto de Aristóteles de igualdad y lo que el Comité ha dado por definir como igualdad sustantiva. Así las cosas, esta igualdad de oportunidades, no sería capaz de permitir la superación de situaciones sistemáticas de discriminación, ya que este supuesto, es decir, el hecho de que apunte a la intervención mediante determinaciones desde donde los sujetos comienzan su acceso a las oportunidades, no sería capaz de garantizar que en el ejercicio de sus derechos, no resultaran menoscabadas/os por otro tipo de impedimento, cualquiera sea éste.

Considerando el punto de vista recién planteado, se puede decir que se supera una de las críticas esenciales del mundo feminista, y que salva el Comité de la CEDAW, nos referimos al modelo de igualdad cuyo principal parámetro era el hombre y que, por tanto, no consideraba como base de partida la discriminación relativa a la etnia, a la edad, la nacionalidad, la orientación sexual, la clase social, entre otras, al interior de cualquier colectivo de mujeres. El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación a la mujer, en los términos establecidos por la Convención, debiese operar en todas y cada una de las dimensiones de la vida femenina, incorporando la que destinan a lo doméstico y familiar.⁴⁴

Con este piso conceptual, intentamos quebrar la herencia de la titularidad de derechos basada sólo en el campo de lo público, legado que las mujeres recibimos con una evidente carga discriminatoria y que tiene origen en la sumisión, invisibilización, y desvalorización del ámbito doméstico y de la familia.⁴⁵ Cada día es más evidente la necesidad de consagrar al espacio privado como un campo de regulación de los derechos humanos, especialmente evidente, en el aumento de las denuncias sobre violencia contra la mujeres en todo el mundo, así como el progresivo reconocimiento que se ha hecho de los derechos reproductivos y sexuales, ambos claros ejemplos de la importancia de lo doméstico y la familia en la consolidación de una sociedad democrática y más justa.

4.3 Criterios relacionados al procedimiento

En los siguientes acápites, se expondrán los criterios de equidad con enfoque de género que la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, preparó a fin de ser estudiados por *“...los y las operadores de justicia; de manera especial (...) jueces/as y magistrados/as, con la invitación a considerarlos como un soporte o ruta de navegación, en su función de administrar justicia y una herramienta que contribuye a garantizar decisiones más equitativas.”⁴⁶*

⁴³ Op.cit párr. 8.

⁴⁴ CEDAW, ONU. Artículo 1.

⁴⁵ Comité CEDAW, ONU. Recomendación General N° 22 y 24 .

⁴⁶ Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Criterios de Equidad para una Administración de Justicia con Perspectiva de Género, Bogotá, 2011, pág. 11.

Las referencias han sido modificadas, respecto de la normativa, dadas las diferencias existentes entre la legislación colombiana y la legislación chilena, sin embargo, el cuerpo central de ideas ha sido conservado en razón de la validez universal que esta pauta entrega a la administración de Justicia.

El primero de los criterios de equidad relativo al procedimiento, está dado por la valoración que se hace de la argumentación judicial. Es muy cierto que se debe argumentar jurídicamente cuando está involucrada una decisión sobre discriminación, género y violencia: *“El proceso judicial comporta un sistema dialéctico donde se procura llegar a la verdad en el marco de una razonable distribución de oportunidades dadas a las partes a lo largo de todo su desarrollo. El debate procesal es y debe ser, necesariamente, un debate ordenado con igualdad de oportunidades de hacer valer los derechos por ambos contendientes. Planteado en estos términos, las normas sustanciales eventualmente aplicables a un caso concreto y aquellas que regulan el debate procesal se vinculan a través de la argumentación. Esta vinculación, que tiene efectos prácticos decisivos, se manifiesta como una actividad intermedia, en la línea de tensión, entre el caso real y las normas que deben regularlo”*⁴⁷

El segundo criterio de equidad, está dado por la visibilización de la situación concreta de las mujeres, de este modo, el/la fallador/a, respecto de los hechos debe considerar la situación específica de las mujeres como parte de un todo, de un contexto social propio dentro de una cultura determinada, y los criterios jurídicos que empleará para la decisión con perspectiva de género. Se exige al operador que sea lo suficientemente sensible como para identificar la problemática respecto de un tema muy actual, dirigido a la obtención de justicia e igualdad.

Esta adecuación, además de realizarse con la sentencia, debe conservarse a lo largo de todo el proceso, ya que las sentencias interlocutorias *“...se convierten en allanadoras de obstáculos para una tutela judicial efectiva”*⁴⁸, y resulta evidente que desde las actuaciones previas a la admisión de la demanda hasta la rendición de pruebas, deben cumplirse las reglas jurídicas de protección reforzada hacia la mujer, considerando cualquier situación especial de vulnerabilidad, como por ejemplo, la mujer jefa de hogar, la de una etnia, la inmigrante, etc.

Estas reglas de no discriminación, en los delitos de violación contra las mujeres, podrían exigir, por ejemplo, el no decretar pruebas que no estén directamente relacionadas con el delito sino con antecedentes previos o la situación de la víctima, con el fin de exculpar al victimario. O, también, en el caso de impulsar la probanza oficiosa en los delitos sexuales sobre niñas, dándole credibilidad a la versión de las víctimas. Otro ejemplo, es que respecto de ciertos casos de violencia intrafamiliar contra la mujer, no se aplican con frecuencia los agravantes contemplados en la Ley 20.066.

El tercer criterio a considerar, es la hermenéutica de género, que consiste en la inclusión de la perspectiva de género en las sentencias judiciales y que exige además de la norma, de la interpretación. En ese sentido no sería necesario *“...que exista una norma específica sobre el tema de género, pues la norma da la posibilidad al juez para formarse su propio convencimiento; vale la pena recordar que para todas las áreas del derecho existe norma similar.”*⁴⁹ Es decir, se exige eliminar los prejuicios generados alrededor del género y que limitan el crecimiento de una sociedad sana, que trabaje en pos de un trato diferencial y erradicar el supuesto igualitarismo entre hombres y mujeres.

⁴⁷ Guzmán, Néstor Leandro. La argumentación jurídica en la experiencia procesal del Derecho. En www.carlosparma.com.ar

⁴⁸ Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Op. Cit., pág. 26.

⁴⁹ Ib. Id., pág. 27.

Es necesario que los/as administradores/as de justicia, haciendo aplicación de la hermenéutica jurídica, consideren las situaciones de discriminación y desigualdad contra la mujer. Históricamente, la desigualdad de la mujer es un hecho notorio, público y evidente que no requiere ser probado. Así, *“Los poderes hermenéuticos del juzgador le permiten apreciar por igual el valor de la regla y el de la excepción en la rigidez de la ley, el juez debe emplear su sabiduría ante las imprevisibles formas del caso concreto, y en efecto, es el caso concreto el que obliga al juzgador, no sólo a elegir la norma adecuada para resolverlo, sino a encontrar y desarrollar, el efecto directo y útil de la regla jurídica”*.⁵⁰

La hermenéutica jurídica de género, resulta ser una herramienta que no arriesga la imparcialidad ni la independencia de quien imparte Justicia. No es que se sugiera, en caso alguno, la postura de resolver los conflictos en favor de las mujeres que calcen en las reglas jurídicas de protección especial de rango constitucional. Lo que se pretende es el reconocimiento de esa protección, arribando a un análisis de su condición, que se encuentra consagrada en normas vinculantes, garantizando trato igualitario y no discriminatorio.

Un cuarto criterio procesal, contempla la carga probatoria, en circunstancias que ésta se halla inmersa en un juicio de discriminación por sexo. Cuando se han analizado los hechos, el/la juez/a buscando la verdad real, y analizando las pruebas, privilegiará la prueba indiciaria, ya que en muchos casos, la prueba directa es imposible de conseguir. Al conocer la normativa internacional sobre protección de los derechos de la mujer, el/la fallador/a, está en condiciones de manejar los elementos necesarios para deducir el hecho indiciado del hecho conocido, a través de lo cual puede establecer la verdad real, incluso con el decreto de pruebas de oficio, cuando la ley se lo permita.

El/la juez/a debe estar dotado de una gran capacidad de análisis de las pruebas rendidas, con el objeto de que éstas, si corresponde, entreguen la evidencia de la existencia de la acción discriminatoria en razón del género, aunque siempre con la perspectiva de que el proceso debe transformarse en la herramienta para dar la razón a quien realmente la tiene.

En materia procesal, muchas veces es posible acudir al principio de la sana crítica. De acuerdo a éste, el juez no está sujeto a la tasación legal de la prueba y por ello, forma libremente su convencimiento, generalmente, basándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba. También, considera las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes. De todas formas, si la ley exige ciertas solemnidades relativas a la esencia del acto, no se podría admitir prueba rendida por otro medio.

Como quinto criterio, se puede postular la necesidad de darle voz a las mujeres, con esto nos referimos a que en el proceso judicial se requiere darle la voz a la mujer, es decir, que no sea suplantada, no que otros hablen por ella. Fundamentalmente, porque hay asuntos que no son fáciles de captar si no se reciben desde lo profundo de quien los vivencia, y, como resultado, el operador jurídico está garantizando un real acceso de la mujer a la Justicia, ejercitando sensibilidad, aunque sin caer en la subjetividad, escuchando con apertura de criterio.

El sexto criterio de equidad procesal que asegura una adecuada perspectiva de género, sugiere darle voz a las organizaciones femeninas y a los/las expertos/ as, del mismo modo que es importante *“...darle voz*

⁵⁰ Tomado de la ponencia de la Dra. Maria Inés Ortiz Barbosa, ex – magistrada del Consejo de Estado de Colombia, durante el VII Encuentro de Magistrados y Magistradas de Altas Cortes de Justicia en Colombia, Pereira, 2010, citado por la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Op. Cit., pág. 28.

a las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil, o de la Academia, que trabajen con el tema, para que ayuden con el planteamiento y entendimiento del problema, en aspectos especializados, en aras de una acertada solución; una de las críticas que se formula a los jueces, es que a veces definen políticas sobre la dimensión prestacional de los derechos fundamentales, que se da alcance a conceptos que se desconocen, el/la juez/a sabe de Derecho y puede tener la sensibilidad necesaria, pero le falta en ocasiones el conocimiento especializado, llamemos a estas instituciones que ubicarán y le darán parámetros para su sentencia, sin que esto violente su independencia judicial.”⁵¹

Como séptimo criterio de equidad, pero sólo aplicable a la prueba, tratándose de situaciones que afectan a un colectivo específico de mujeres, se plantea que para la decisión judicial se necesita documentar muy específicamente el impacto que produce la infracción a los derechos de aquellas mujeres en el contexto de su colectivo específico, ya sea mujeres inmigrantes, reclusas, indígenas, por ejemplo. Y con este fin se hace necesario documentar las situaciones por completo, a través de estadísticas, informes técnicos, estudios de casos, jurisprudencia, y fijando cualquier otro patrón que pudiera permitir la prueba de la sistematicidad o la generalidad, u otras.

Hay que destacar en este aspecto que cierta jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha señalado que “...ciertas líneas de investigación, cuando eluden el análisis de los patrones sistemáticos en los que se enmarcan cierto tipo de violaciones a los derechos humanos, pueden generar ineficacia en las investigaciones”⁵².

4.4 Criterios relacionados con la decisión judicial

Como sabemos, un Estado social de Derecho se basa, principalmente, en dos valores fundamentales, que constituyen parte esencial de los derechos humanos, especialmente el derecho de la igualdad y el de la no discriminación. Estos valores son la dignidad humana y la solidaridad.

La Constitución Política de la República de Chile y los tratados internacionales ratificados, que por el artículo 5º Inciso 2º ingresan al ordenamiento jurídico, con rango constitucional, están compuestos por normas vinculantes resultado de una argumentación jurídica de defensa social, que tiene por objeto acabar con la indiferencia histórica que ha primado, respecto de la igualdad.

Estas normas tienen una expresión tal que permite al/la operador/a jurídico/a, emitir su juicio crítico, otorgándole una facultad especial y exclusiva, la de garantizar la efectividad de los derechos humanos, elaborando la jurisprudencia que resulta de la aplicación diaria de la norma y hace florecer el contenido genérico que se ha querido expresar en la norma.

Un primer criterio de equidad en la decisión judicial, nos llama a considerar que la norma no es neutra, ya que siempre tiene contenidos de carácter social, y es en este carácter en donde se hace aplicable la perspectiva de género. Un ejemplo muy esclarecedor, se presenta en materia tributaria, en aquellas normas relativas a la

⁵¹ Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Op. Cit., pág. 29.

⁵² Ib. Id., pág. 30.

sociedad conyugal. Aquí se manifiesta claramente que la equidad de género, no se refiere sólo a un tema de normatividad, sino que es un tema de interpretación, tanto de la norma como del entorno de los hechos. El enfoque de género “...es un hábito de pensamiento que debe tenerse como referente del trabajo del día a día. Debe reconocerse que no tenemos un pensamiento con perspectiva de género, estamos aprendiendo a pensar en este sentido, por ello es necesario asumir una evaluación y una evolución interpretativa en esta perspectiva, por ello, muchas veces aunque veamos que existe la norma, lo que no tenemos al final, es una interpretación con perspectiva de género.”⁵³

Además, toda la normativa vigente debe ser interpretada de acuerdo a los valores, principios y derechos consagrados la Carta Fundamental, como también en los tratados internacionales sobre los derechos a las mujeres, ratificados, los cuales tienen rango de Constitución material.

En seguida, otro criterio a considerar en la dictación de la sentencia, es el contexto social de los/las jueces y magistrados/as de la República, quienes, como todos, están inmersos en un determinado contexto social y, que, en general, cuando deciden, lo hacen formando parte de este contexto. Es evidente que muchas decisiones judiciales, se siguen fundando en valores tradicionales, lo que nos lleva, en demasiadas ocasiones, a una discriminación gravísima, ya que procede precisamente del órgano judicial, quien es, y debiera ser, el único encargado de garantizar la protección de los derechos de las mujeres.

Sin dudar, es la conciencia independiente la que debiera guiar una decisión judicial, por medio de la aceptación y el respeto de las normas jurídicas y con el fin de avanzar hacia la justicia social. Para obtener este objetivo, el/la operador/a jurídico/a no debe estar imbuido/a de sus propios estereotipos y prejuicios, sobre todo en relación con la decisión que se espera tome objetivamente. Si se hace necesario mencionar un ejemplo, qué mejor que el trabajo doméstico femenino, el que históricamente ha sido invisibilizado, en desmedro de los derechos laborales y previsionales de las mujeres.

Como tercer criterio decisorio, indudablemente, hay que mencionar la teoría general del Derecho y su influencia en la dictación de una sentencia. A este respecto debemos recordar permanentemente los principios de la teoría general del Derecho, tanto o más que el procedimiento de decisión de los/las jueces, si tenemos como finalidad una correcta administración de Justicia. Con este fin, el/la fallador/a, no puede dejar de prepararse y formarse en el razonamiento aristotélico que se emplea en la fundamentación jurídica, es decir, debe estar siempre vigente en el Derecho Constitucional, tratados internacionales, leyes, jurisprudencia y discusiones doctrinarias. Además, se requiere una sólida base de formación en la teoría de la argumentación jurídica, al mismo tiempo acompañada de una profunda mirada técnica, es decir, los/las jueces, deben manejar al dedillo las pautas hermenéuticas que les permiten tomar decisiones justas, lo que implica en muchos casos, el reconocimiento de los derechos de las mujeres, vulnerados históricamente.

El cuarto criterio de equidad sugerido, es la utilización como presupuesto jurídico, del bloque de constitucionalidad como herramienta para el logro de la equidad de género. Porque además de los presupuestos de hecho, existen presupuestos jurídicos. Como sujetos de especial protección, las mujeres pueden beneficiarse de una serie de normas constitucionales y de otras de rango constitucional, así como de las leyes dirigidas especialmente a protegerlas. Desde este enfoque fáctico y normativo, el/la fallador/a, deberá tomar la decisión más ajustada a Derecho y que resguarde el bien jurídico protegido por la norma.

⁵³ Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Op. Cit., pág. 32.

Entonces, se vuelve imprescindible que el/la operador/a jurídico/a, tome en consideración el bloque de constitucionalidad en sentido estricto y sus componentes, artículo 5º Inciso 2º de la Constitución Política de 1981, en otras palabras, el conjunto de instrumentos de derecho público internacional referidos a los derechos humanos suscritos por Chile. Aún cuando no puede dejar de lado el bloque de constitucionalidad en sentido lato, “...el que se conforma y sostiene en los principios universales, en la fuerza y el acervo axiológico del Derecho Internacional de los derechos humanos. Ante la carencia de desarrollos, en un tema específico, es necesario acudir a la normativa y jurisprudencia nacional e internacional y al derecho comparado.”⁵⁴

Tampoco debe abandonar ni olvidar, el/la fallador/a, la jurisprudencia emitida por los Tribunales Superiores de Justicia, con la idea de unificar los planteamientos en aplicación uniforme de la normativa vigente. Para ello, debe tenerse presente, al menos, el precedente judicial, que es idéntica consideración jurídica sobre similar situación de estudio, por Tribunales superiores.

Un quinto criterio que debe considerar el /la juez/a, es el análisis los roles de género. Aquí procede que ponga atención en relaciones de poder que pudieran afectar la autonomía y/o la dignidad de las personas. Cuando dicta su sentencia, debe haber reconocido el rol de la mujer en su casa y en el trabajo. “La tutela de los derechos fundamentales de las mujeres que se encuentren en el proceso requiere que se considere, pondere y valore el papel, el rol, las relaciones que en cada contexto social está llamada a desempeñar la mujer.”⁵⁵

En la enumeración de un sexto criterio de equidad relacionado con la decisión judicial, mencionamos el reconocimiento de los derechos, el cual requiere que la o las mujeres que son parte en el juicio, tengan efectivamente acceso a la garantía de sus derechos, a través de la sentencia judicial. No se trata de un asunto banal, por el contrario, es un asunto muy significativo ya que permite continuar elaborando pronunciamientos jurisdiccionales con perspectiva de género. Lo que ocurre es que si la mujer no tuviere el derecho, y el pronunciamiento judicial se lo otorgara, tal situación atentaría contra la dignidad de la propia mujer. El asunto no es “...regalarle unos derechos de los cuales no sea titular, sino por el contrario reconocerle aquellos que le pertenecen y poder mostrar el camino de cómo exigirlos cómo hacerlos valer sin que tenga que estar agradecida por que se le haya hecho un regalo, sino sencillamente dignificada por haber obtenido el reconocimiento respectivo. Ese derecho y ese reconocimiento debe traducirse en realidad efectiva y tangible, esa dignidad humana y esa realización que como persona tiene derecho a obtener y a construir la mujer en la sociedad.”⁵⁶

A contrario sensu, el/la Magistrado/a, no tan sólo debe velar por el reconocimiento, tutela o protección efectiva de los derechos fundamentales de las mujeres que están en pugna, sino que también debe concretar al caso específico, la garantía de los derechos fundamentales a sus titulares.

Un último criterio de equidad en las decisiones jurisdiccionales, es el derecho a la igualdad de género. Nuestra Constitución, siguiendo el ejemplo de las normas internacionales, reconoce el derecho a la igualdad, estableciendo la prohibición de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, reconociendo que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

⁵⁴ Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Op. Cit., pág. 33.

⁵⁵ Ib. Id., pág. 34.

⁵⁶ Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Op. Cit. Pág. 35.

Cualquiera de estas categorías ha sido denominada “criterio sospechoso de discriminación”. Entonces, cuando el conflicto se genera a partir de alguna o varias de estas categorías, entre ellas el sexo, se hace imprescindible que el/la juez/a, determine si el trato distinto tiene su origen en una situación discriminatoria y determine las medidas necesarias para restablecer el imperio del Derecho, ordenando superar la misma y garantizando el derecho a la igualdad.



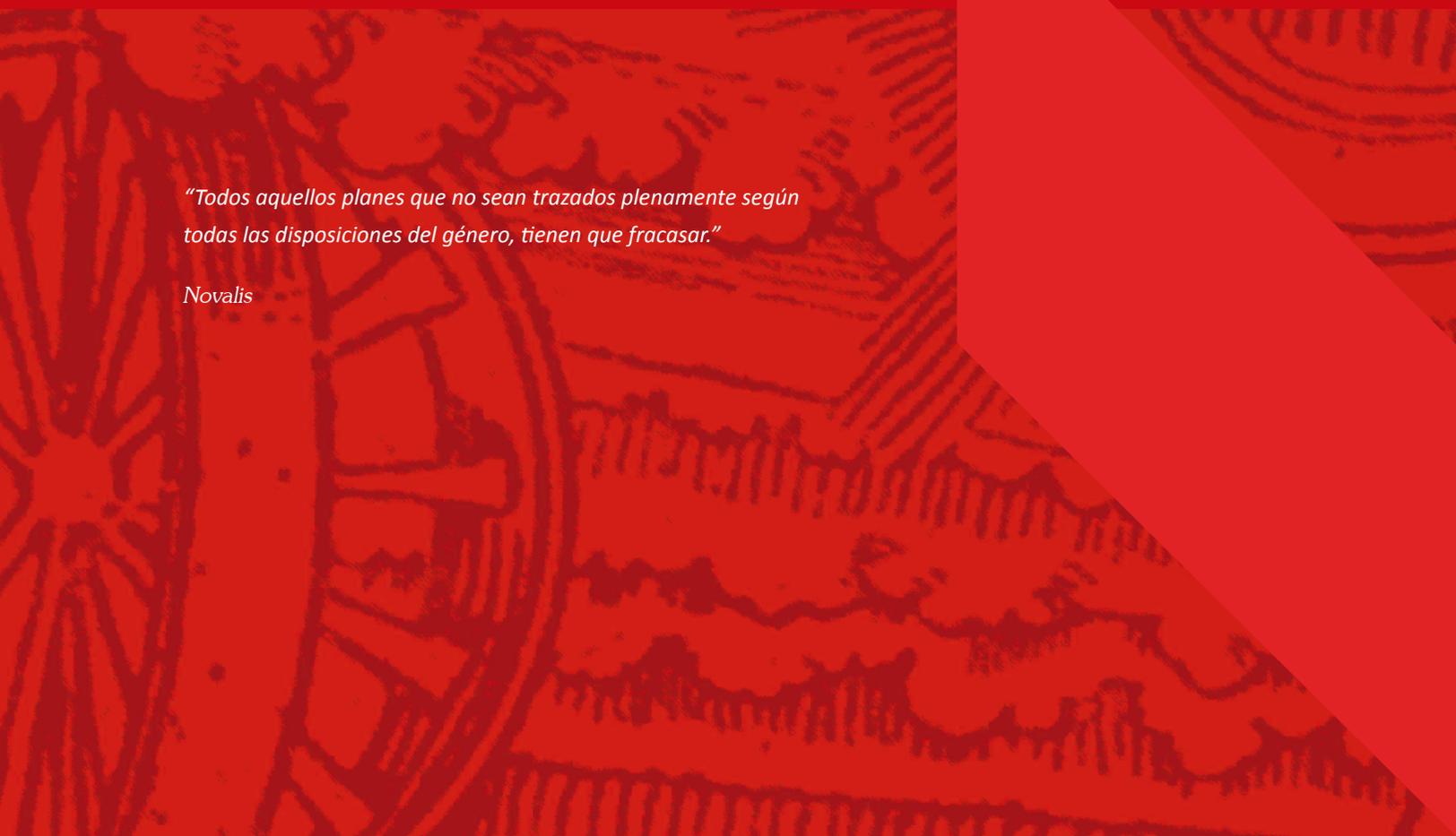


Capítulo II

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL PODER JUDICIAL DE CHILE

*“Todos aquellos planes que no sean trazados plenamente según
todas las disposiciones del género, tienen que fracasar.”*

Novalis



1.- Antecedentes

La relevancia del Enfoque de Género en el área Judicial la encontramos al considerar que el Derecho es una realidad que debe aplicarse necesariamente a un contexto particular, el cual abarca todas las dimensiones humanas. Es en el horizonte de los requerimientos de la dignidad del hombre y la mujer desde donde surge la utilidad del ejercicio del Derecho; por cuanto éste debe responder y caminar hacia el norte de la plenitud de la justicia en la sociedad.

Los últimos tiempos han significado una novedad en términos de valoración de la perspectiva de género femenina; cuestión que ha incidido fuertemente en el quehacer cultural de nuestros grupos humanos. Es esta novedad la que pone sobre la mesa inéditamente el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, la cual, ha sido lentamente incorporada en las relaciones sociales.

Ante este escenario, el Derecho, como ciencia reguladora y mediadora que busca hacer realidad la justicia no puede hacer oídos sordos. La posibilidad de aterrizar el enfoque de perspectiva de género se ancla en las estructuras que orientan el desarrollo humano, entre las cuales el Poder Judicial es de suma relevancia.

El comienzo de esta tarea, a saber, la incorporación de la perspectiva de Género, debe encontrarse en una educación e implementación de cambios organizacionales en términos de lenguaje, métodos, valoración y práctica del quehacer interno de la Institución Judicial; para que, la experiencia ad intra, pueda traducirse posteriormente en un modelo de dignidad y justicia con altos estándares de calidad dentro de las relaciones interpersonales de la sociedad actual.

En las últimas décadas los derechos de las mujeres han experimentado un importante vuelco poniéndose en el punto de mira en muchos países. Naciones Unidas en 1945 en su Carta de Constitución recoge que entre sus objetivos estaba definir y proteger derechos y libertades de todo ser humano, sin distinción de raza, sexo o religión.

También en el ámbito de Naciones Unidas, la celebración de las cuatro Conferencias Mundiales sobre las mujeres son importantes pasos para reforzar la igualdad para hombres y mujeres.

Es en la IV Conferencia Mundial (Pekín, 1995) es cuando se introduce como estrategia la necesidad de aplicar **la transversalidad de género o mainstreaming de género**.

La definición más aceptada y citada, es la que definió un grupo de expertos de la Comisión de Europa durante la realización de esta Conferencia y define la transversalidad de género (mainstreaming) como: la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, para que se incorpore una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que participan normalmente en la adopción de las políticas.

Se trataría de hacer política pública integrando el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los procesos de planificación, ejecución y evaluación, reconociendo que las desigualdades de género existen y asumiendo este problema como un problema público.

Esto se concretaría en un modo de hacer política pública, que sea igual de eficaz para hombres y mujeres analizando el efecto que éstas tienen en unos y en otros e introducir si fuese necesario medidas compensatorias que garanticen el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva.

Revertir la tendencia y equilibrar en la balanza los beneficios que hombres y mujeres obtienen de las políticas públicas, implica necesariamente la integración del objetivo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres cambiando estructuras y procedimientos, lo cual exige la incorporación en todos los procesos de la perspectiva de género como marco explicativo y del concepto de género como categoría de análisis.

La igualdad como un nuevo valor institucional

Es una cuestión irrefutable que la incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la actividad y conocimiento supone un gran avance para cualquier sociedad. El talento, la inteligencia, el potencial emprendedor, el desempeño, no se relacionan de forma exclusiva con ninguno de los dos sexos y la exclusión sistemática de las mujeres en los procesos de acceso y promoción repercute negativamente en su desarrollo como organización moderna y competitiva.

Eliminar y prevenir estereotipos, prevenir actitudes sexistas y otros obstáculos para la igualdad efectiva, deben ser un objetivo prioritario al que deben enfocarse todas las Instituciones, incluido el Poder Judicial. Una organización que ofrezca igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en todas las ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad debe ser la prioridad de cualquier organización moderna y competitiva que desea alcanzar altos estándares de calidad.

La igualdad entre hombres y mujeres en la organización no sólo proporciona ventajas en la gestión de recursos humanos, sino, además facilita la relación con su entorno y sus usuarios/as ya que “para conducir una organización en forma exitosa se requiere que ésta se dirija y controle de forma sistemática y transparente”.⁵⁷

La igualdad entre hombres y mujeres se constituye como un nuevo valor organizacional que aporta diversificación competitiva y un claro compromiso ético y social, mejora notablemente la gestión de su capital humano e incrementa la imagen positiva de ser una organización socialmente comprometida.

Ejemplo de lo anterior lo constituye, la Ley orgánica Española 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres obliga a las empresas de más de 250 trabajadores elaborar planes de igualdad. Es por esto

⁵⁷ Norma UNE-EN ISO 9000 Introducción. Principios de gestión de la calidad.

que existen estudios de medición de impacto en aquellas empresas que cuentan con esta iniciativa. Algunas de las mejoras que se han encontrado en empresas y/o instituciones que tienen planes de igualdad son:

Actitudes más positivas y mejor clima laboral.

Disminución del ausentismo de la plantilla.

Crecimiento del sentimiento de pertenencia a la organización.

Incremento de la imagen de la empresa interna y externamente.

Mejora de las relaciones laborales verticales y horizontales.

Mejora de las comunicaciones internas.

Mejora de la empresa como entorno de trabajo, incrementándose los niveles de calidad.

Aumento del conocimiento de la propia organización.

Mejora de la gestión de los conflictos laborales.

Aumento del interés de la empresa hacia el mejor personal cualificado.⁵⁸

Como empezar

La aplicación de una estrategia *mainstreaming* de género pone de manifiesto la necesidad de trabajar con toda la estructura de la organización para que ésta, en su funcionamiento habitual, fomente la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Las pautas a seguir a la hora de realizar el trabajo interno en las organizaciones para implantar el *mainstreaming* de género son:

- **Colocar el enfoque de género en el centro de las políticas:** una de las premisas esenciales es situar este objetivo en la agenda de la institución. Esto se traduce en un compromiso público y visible de la institución de adoptar esta estrategia.
- **Compromiso y asunción de responsabilidades:** el compromiso que adquiere la institución a la hora de introducir el enfoque de género se traduce necesariamente, en la asunción de nuevas responsabilidades y nuevos enfoques de las tareas habituales, por lo que es importante que se asignen o re asignen las responsabilidades de cada área o departamento de la institución.

⁵⁸ Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas. Instituto Canario de la mujer. Fundación mujeres, 2008.

- **Formación en la materia:** la capacitación de los agentes decisores y gestores de las políticas dentro de la institución es clave para el desarrollo con éxito del proceso. La capacitación en materia de igualdad debe estar adaptada al perfil y responsabilidad dentro del proyecto de los destinatarios/as, no es lo mismo formar y sensibilizar a personas con responsabilidades políticas que a personas con responsabilidades técnicas del proyecto.
- **Garantizar la participación de las y los agentes implicados:** la participación de todos los agentes implicados en el desarrollo de la política pública es otro requisito para promover el mainstreaming de género. Entre los agentes implicados es necesaria la presencia de un organismo de igualdad así como de personas expertas en género.
- **Implantar una metodología de enfoque integrado de género:** se debe adoptar una metodología que permita identificar las situaciones de desigualdad existente en las diferentes áreas de actuación, establecer una evaluación de impacto de género previa para posteriormente redefinir el conjunto de medidas, procedimientos y herramientas desarrolladas, con el objetivo de asegurar que contribuyen a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Ésta metodología se desarrolla tanto en el funcionamiento interno de las organizaciones como en las actividades que se desarrollan de cara al exterior. Supone modificar y mejorar los procedimientos de organización y de gestión. Es así como se asegura la sostenibilidad de los cambios en el tiempo, más allá del propio desarrollo del plan.

Primeros pasos del Poder Judicial:

Revisando diferente documentación elaborada por el poder judicial, su página web y diferentes actas se encuentran las primeras intenciones de la institución por introducir iniciativas, ideas y conceptos que subyacen a la toma de conciencia por parte de la necesidad de trabajar sobre la base de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y plantear lineamientos estratégicos en relación al quehacer jurisdiccional y a la calidad de atención al usuario en el sistema de justicia. Sin embargo estas ideas carecen de sustento normativo, así como de un compromiso serio, firme y visible del Poder Judicial a trabajar con enfoque de género.

En la cuenta Pública de los Presidentes de la Corte Suprema de los años 2008 , 2009 y 2015 se mencionó “Aspiramos a una justicia que llegue a quienes la necesitan y cuando la necesitan”, y “El país tiene una tarea pendiente en igualdad, como jueces es nuestra responsabilidad concretar este derecho en cada una de las determinaciones”, lo que además es ratificado en la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, suscribiendo la Carta de derechos de las personas ante la justicia en el ámbito judicial iberoamericano, donde se definen: *Una Justicia moderna y accesible a todas las personas. Esto significa reconocer el sentido de urgencia a todos los derechos de las personas, destacándose como primer aspecto el acceso a la justicia, pieza fundamental en todo el procedimiento de los tribunales, por cuanto en ellos radica la apertura de las causas adecuadas a las personas para obtener respuesta a sus peticiones,*⁵⁹ y en el Discurso de Clausura de la XVII Cumbre Judicial Iberoamericana, al señalar que “la Igualdad, inclusión social, cooperación, capacitación, probidad, ética, género, eliminación de la vulnerabilidad, entre otras, son materias de preocupación de las autoridades judiciales de Iberoamérica”.

⁵⁹ Planificación estratégica del Poder Judicial 2011-2015.

En este sentido el seminario preparatorio para la XVII Cumbre Judicial Iberoamericana realizado en Chile el 2014, dedicó una de sus jornadas a temas de género, incluyendo entre otras temáticas, el acceso a la justicia de personas y grupos en condiciones de seguridad con especial énfasis en género. La importancia de dicha temática se concretó en la constitución de la “ Comisión Permanente de Género de la Cumbre Iberoamericana”, órgano dependiente de la Asamblea Plenaria de la Cumbre , cuyo objetivo es dar seguimiento y continuidad al proceso de incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana, desarrollando propuestas que permitan su integración en los Poderes Judiciales; y la elaboración del “Protocolo Iberoamericano de Actuación Judicial para mejorar el Acceso a la Justicia”, destacando el Protocolo sobre Mujeres víctimas de violencia de género.

Asimismo, la temática de género en el ámbito judicial alcanza su máxima expresión en cuanto a reflexión, seguimiento, propuestas y supervisión en el “Encuentro de Magistradas de Altos Órganos de Justicia de Iberoamérica”, que realizó su XV encuentro en Santiago de Chile, durante el mes de Noviembre de 2014.

Por otra parte, en la memoria del Poder judicial publicada el año 2014 se señala lo siguiente:

Misión: Solucionar los asuntos de su competencia de manera clara, oportuna y efectiva, con plena vigencia de todos los derechos de las personas, contribuyendo así a la paz social y al fortalecimiento de la democracia.

Visión: Ser reconocido por la comunidad como la vía de solución de los asuntos de su competencia de manera pronta, justa y confiable.

“Valores:

- Sustancialmente justa y generando seguridad jurídica.

-
- Axiológicamente promotora del respeto de todos los derechos fundamentales profesionalmente preparada

-
- Que reconozca la dignidad, igualdad e inclusión de todas las personas”.⁶⁰
-

⁶⁰ Memoria Anual del Poder Judicial 2014.

Entendiendo que una *“justicia de calidad”* y *“la plena vigencia de los derechos de todas las personas”*, las declaraciones de valores como *“La cercanía y compromiso para alcanzar un servicio de excelencia”* y *“integridad y buen trato para lograr un ambiente probo y adecuado”*, *“reconocer el sentido de urgencia a todos los derechos de las personas”*, no se podrían concretar sin entender las diferencias entre mujeres y hombres que determinan en una sociedad.

Es menester, sin embargo, hacer presente que las iniciativas anotadas en los párrafos precedentes, son de carácter informal, toda vez que dicen relación con el ejercicio de facultades administrativas de la Corte Suprema, careciendo de sustento normativo, puesto que no han sido creadas a través de un proceso democrático, ni han sido revisadas en su conformidad a la Constitución y Tratados Internacionales sobre derechos Humanos vigentes en Chile por el Tribunal Constitucional, tratándose entonces de iniciativas internas que no constituyen válidamente norma en sentido amplio.

En este sentido las intenciones propuestas, dan cuenta del reconocimiento de la necesidad existente y urgente de esta institución de articular un plan para llevar a cabo su misión y cumplir con sus valores, cumplir con lo suscrito en la Carta de derechos de las personas ante la justicia en el ámbito judicial iberoamericano, introduciendo la perspectiva de género de manera transversal en todas sus acciones e incorporándola como estrategia prioritaria en sus quehaceres, sin perjuicio de que desde el punto de vista de su consolidación como norma general, abstracta y obligatoria, carece de la tramitación y aprobación por los órganos competentes, resultando estas meras declaraciones de voluntad.



2.- Necesidad de Creación de Órgano de Género e Igualdad del Poder Judicial de Chile

Por todo lo expuesto en el punto anterior y con el objetivo de dar la adecuada articulación a una propuesta de tal envergadura, superando así de una vez la brecha existente entre el discurso y la acción, se propone como punto de partida para la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones aquí propuestas, la creación de una institucionalidad en género dentro del Poder Judicial que sienta las bases de una nueva política y cambio cultural necesario para la introducción de la perspectiva de género dentro de la institución. Consideramos que la mejor manera de asegurar de una manera seria - y acorde a un poder judicial moderno - es que dicho órgano sea parte de una estructura de gobierno judicial con rango constitucional, sin perjuicio de valorar que la temática de igualdad de género sea abordada desde ya.

Por otra parte para completar una estrategia integral y sostenida en el tiempo se sugiere la creación de una oficina técnica en género e igualdad, que asesore a la institución que se cree encargada de género e igualdad, coordinando y ejecutando las acciones propuestas por la comisión así como también a cualquier departamento de la institución en asuntos relacionados con esta materia.

Una vez que la institución cuente con las estructuras antes señaladas se puede proceder a elaborar el plan de género e igualdad, que se propone en el apartado III de este capítulo.

En el punto número 1, se expone las bases del Poder Judicial, su estructura y organización, en el punto 2 se elabora la propuesta de la creación de una institucionalidad de Género e Igualdad con sus objetivos funciones. Para terminar en el punto 3 se completa la estrategia estructural presentando una propuesta de oficina técnica de género e igualdad, siendo ésta un órgano consultivo, en contraposición a que tenga un impulso oficioso, pero, cuyas orientaciones sean vinculantes.

2.1. El Poder Judicial en Chile

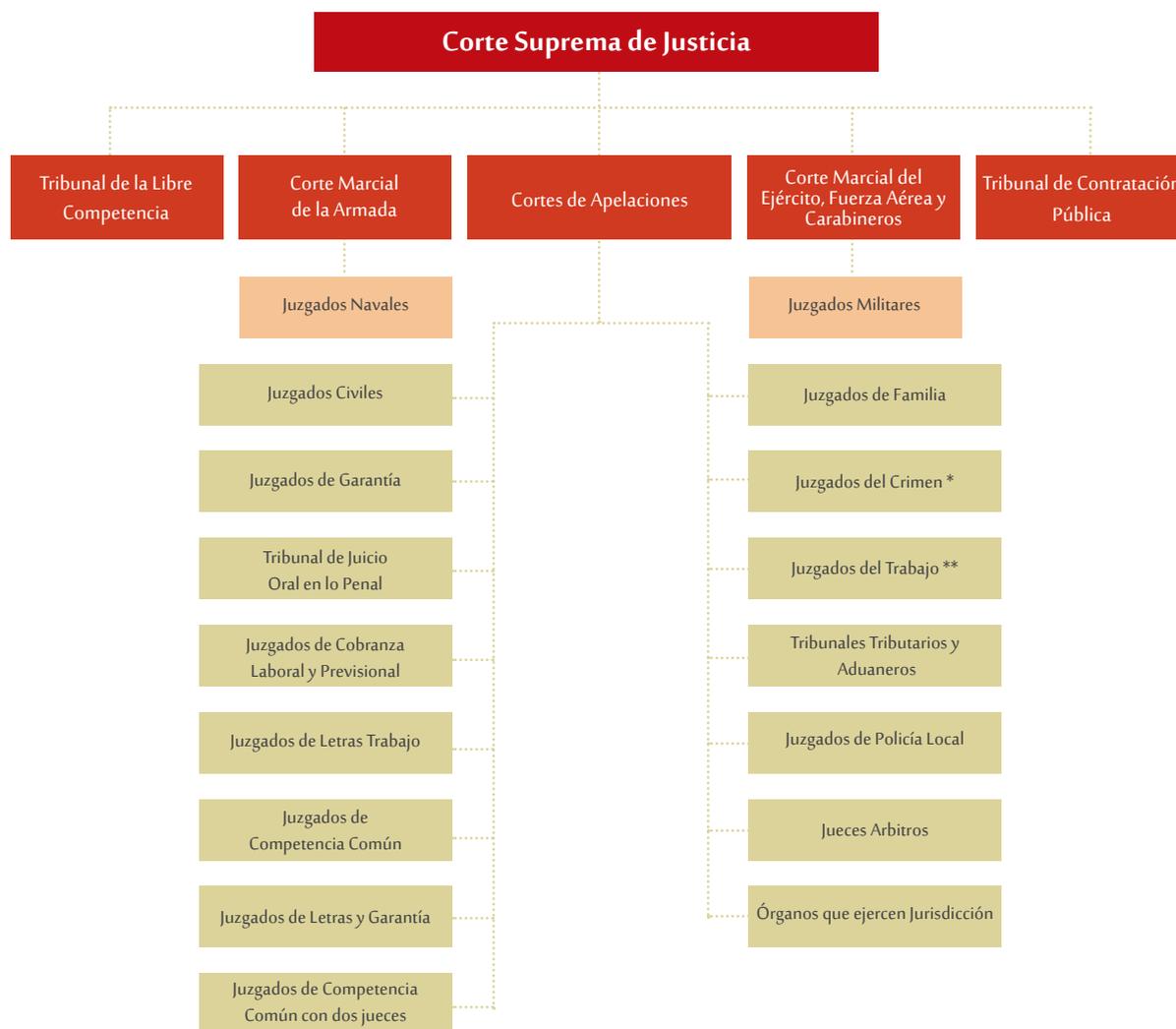
Chile es una república democrática, el artículo 4º de la Constitución Política establece un Estado de Derecho, en el cual las distintas funciones del Poder son realizadas por distintos órganos, independientes entre sí. Al Poder Judicial le está encomendada la facultad de administrar justicia, que está entregada a los Tribunales de Justicia, los cuales en su conjunto, conforman el Poder Judicial.

Una de las bases de la institucionalidad es la independencia del Poder Judicial, que está consagrada expresamente en el artículo 76 de la Constitución Política de la República, al disponer que: “La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenido de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos.” Pero, así como los Tribunales de justicia son independientes en el ejercicio de sus funciones, están obligados a respetar, desde luego, la independencia y atribuciones de los demás poderes públicos. Además, los Tribunales están dotados de la facultad de imperio para hacer cumplir sus resoluciones, facultad que consagra expresamente el mismo artículo 76, cuando dispone que “Para hacer

ejecutar sus resoluciones, y practicar o hacer practicar los actos de instrucción que determine la ley, los tribunales ordinarios de justicia y los especiales que integran el Poder Judicial, podrán impartir órdenes directas a la fuerza pública o ejercer los medios de acción conducentes de que dispusieren. Los demás Tribunales lo harán en la forma que la ley determine.” La autoridad requerida deberá cumplir sin más trámite el mandato judicial y no podrá calificar su fundamento u oportunidad, ni la justicia o legalidad de la resolución que trata de ejecutar.

A continuación se describe la estructura orgánica actual del Poder Judicial chileno, sin perjuicio, las propuestas de este estudio se enmarcarán en un modelo diverso de Gobierno Judicial, en el que todas las unidades administrativas dependan del órgano de Gobierno Judicial, y todas las funciones que sobre este respecto actualmente se radican en la Corte Suprema, se entenderán asimismo asignadas por el modelo Constitucional a este nuevo órgano de Gobierno Judicial.

Estructura del Poder Judicial



Organización

Corte Suprema: de conformidad con lo dispuesto en artículo 306 del La Corte Suprema de justicia es el más alto Tribunal de justicia en Chile. Es un tribunal colegiado, con sede en la capital de la República, compuesto de veintidós miembros, denominados Ministros, uno de los cuales es su Presidente, quien es designado por sus pares, y dura dos años en sus funciones. Los ministros son designados por el Presidente de la República, quien los elige de una nómina de cinco personas que, en cada caso, propone la Corte Suprema, y con acuerdo del Senado.

De los 21 miembros de la Corte Suprema, 16 deben provenir de la carrera judicial, y 5 deberán ser abogados extraños a la administración de justicia, tener a lo menos quince años de título, haberse destacado en la actividad profesional o universitaria y cumplir los demás requisitos que señale la ley orgánica constitucional respectiva.

En la actualidad, a la Corte Suprema le corresponde la superintendencia directiva, correccional y económica de todos los tribunales de la nación, con excepción del Tribunal Constitucional, el Tribunal Calificador de Elecciones y los Tribunales Electorales Regionales.

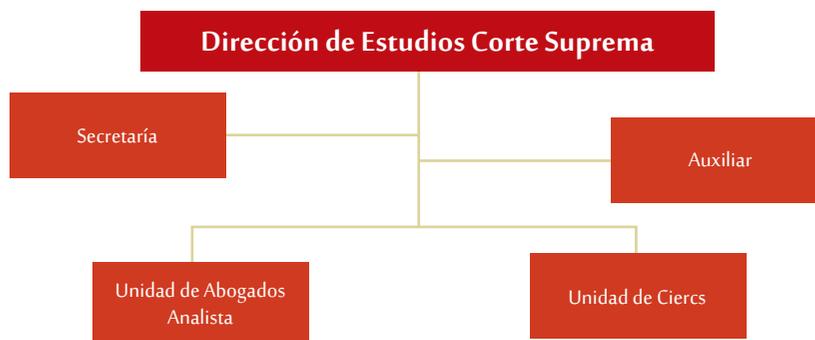
Cortes de Apelaciones: las Cortes de Apelaciones, son Tribunales ordinarios y colegiados que ejercen sus facultades jurisdiccionales dentro de un territorio de la República determinado por la ley, que normalmente corresponde a una región o parte de ella. Están compuestas por un número variable de Ministros, uno de los cuales actúa como su Presidente.

Generalmente conocen de casi la totalidad de los asuntos de competencia de segunda instancia. Sin perjuicio de ello, ocasionalmente, pueden conocer de asuntos en única o primera instancia de los demás asuntos que la ley les encomiende.

En Chile existen 17 Cortes de Apelaciones.

Tribunales de Primera Instancia: existen en Chile 45 Tribunales de juicio de oral en lo penal, 63 Juzgados de Garantía, 101 Juzgados Civiles, 4 Juzgados de cobranza, 26 Juzgados de letras del trabajo, 60 Juzgados de familia, 104 Juzgados de competencia común.

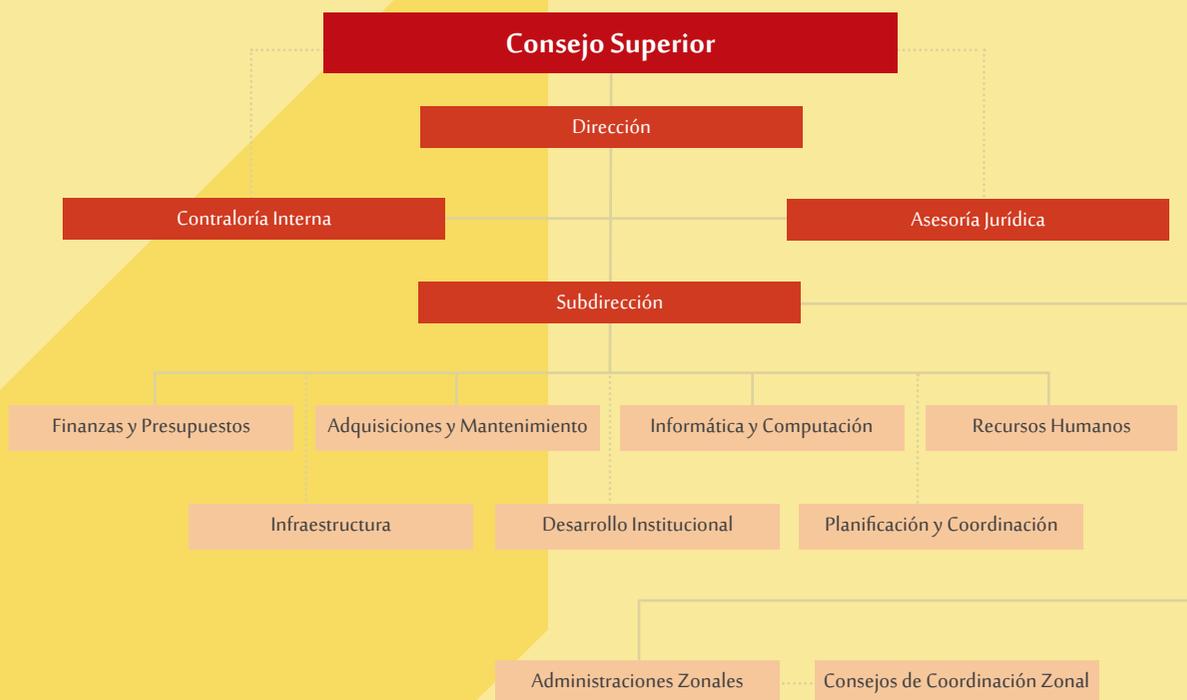
Unidad de Estudios, Análisis y Evaluación: con el objetivo de mejorar la calidad de la entrega de la información, el 11 de marzo de 2002 se crea la Unidad de Estudios, Análisis y Evaluación de Asuntos de Materias de Interés a la Función Judicial, responsable de centralizar y canalizar toda información que sea requerida por cualquier autoridad o institución ajena al Poder Judicial. Esta unidad tiene la siguiente estructura:



Las principales funciones de la Unidad de Estudios son las siguientes:

- Pre Informes de proyectos de Ley.
- Sistematización de dudas y dificultades.
- Elaboración de discursos
- Informe sobre estadísticas judiciales y jurisprudencia
- Requerimientos del tribunal pleno relativo a consultas de organismos o personeros que ingresan a la oficina administrativa.
- Apertura hacia la comunidad jurídica nacional.
- Seguimiento de jurisprudencia del tribunal constitucional.
- Apoyo en material de derecho comparado y jurisprudencia comparada a las salas de la corte suprema

Estructura de la CAPJ



Organización y funciones

La Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ) es una organización dedicada a la administración de los recursos asignados por el Estado a los tribunales, con el fin de facilitar la función jurisdiccional y el acceso de la comunidad a la justicia. Su acción está fundada en el valor de las personas y en la búsqueda permanente de una gestión proactiva y de calidad.⁶¹

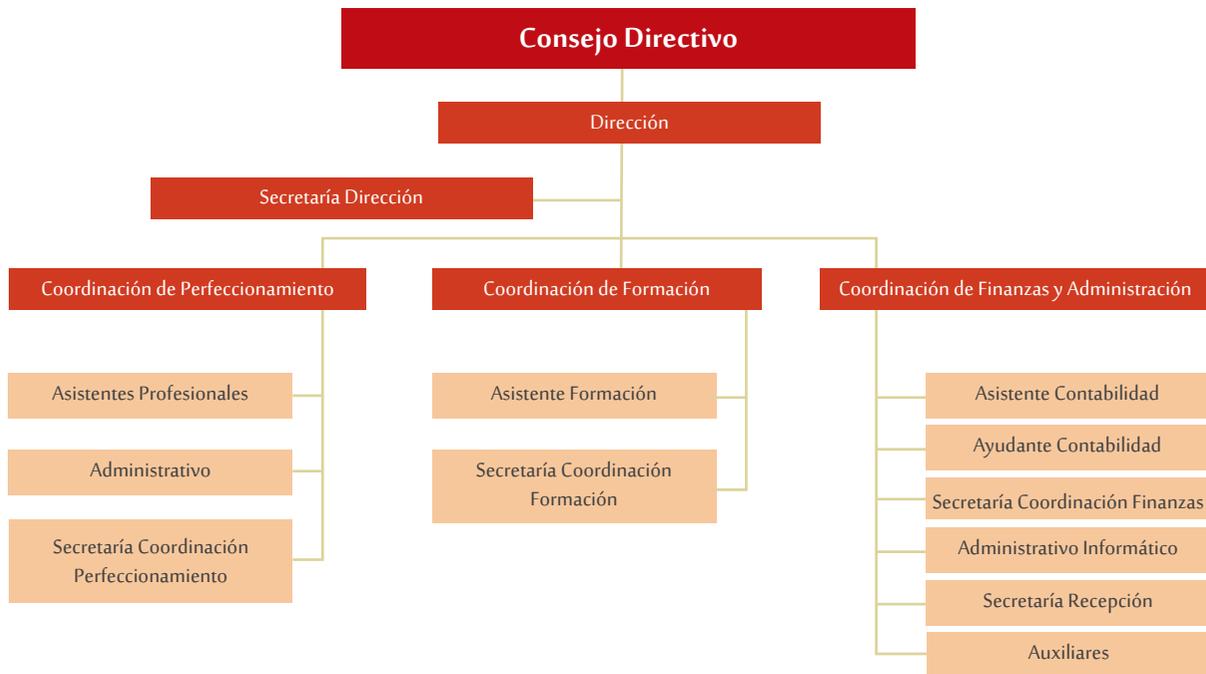
La dirección de la Corporación Administrativa corresponde al Consejo Superior, encabezado por el presidente de la Corte Suprema e integrado por cuatro ministros del mismo tribunal elegidos por éste en votaciones sucesivas. La Corporación fue creada por la Ley N° 18.969, de 10 de Marzo de 1990, y su representación legal le corresponde al presidente del Consejo Superior. El servicio posee un modelo de administración moderno y un plan de desarrollo estratégico.²

La CAPJ tiene una plantilla total de 855 personas de los cuales 401 son mujeres y 454 son hombres y se organiza en departamentos tal y como se expone en la siguiente tabla, según estadísticas registradas al año 2015:

Departamento	Sexo		
	Mujeres	Hombres	Total General
ASESORIA JURIDICA	3	7	10
CONTRALORIA	22	27	49
DEPARTAMENTO DE ADQUISICIONES Y MANTENIMIENTO	16	18	34
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR	15	8	23
DEPARTAMENTO DE COMPUTACION E INFORMATICA	32	36	68
DEPARTAMENTO DE FINANZAS Y PRESUPUESTO	20	19	39
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION Y CONTROL DE GESTIÓN	15	10	25
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	52	23	75
DEPARTAMENTO DESARROLLO INSTITUCIONAL	35	29	64
DIRECCION	3	6	9
OFICINA ZONAL	181	237	418
Total general	401	454	855

⁶¹ Memoria Anual del Poder Judicial 2014.

Estructura Academia Judicial



Organización y Funciones de la Academia Judicial:

La Academia Judicial fue creada a través de la Ley Nº 19.346 de 18 de noviembre de 1994. Es una corporación de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio y su domicilio está ubicado en la ciudad donde funciona la Corte Suprema, esto es, en Santiago. La finalidad de la Academia Judicial es la formación de los postulantes a cargos del Escalafón Primario del Poder Judicial y el perfeccionamiento de todos los integrantes de dicho Poder del Estado. La Academia Judicial tiene un estrecho vínculo con el Poder Judicial, no sólo en función de su finalidad, sino que además, por estar sujeta a la supervigilancia de la Corte Suprema. Además, el Consejo Directivo de la Academia, al cual le corresponde la dirección superior y administración de la misma, es presidido por el Presidente de la Corte Suprema o quien lo subroga legalmente, e integrado, entre otros, por un Ministro y el Fiscal Judicial del Máximo Tribunal, además de un Ministro de Corte de Apelaciones y un miembro de la segunda categoría del Escalafón Primario del Poder Judicial, elegido por la directiva de la asociación gremial de carácter nacional que reúna al mayor número de integrantes de dicho Escalafón Primario. La finalidad de la Academia Judicial se concreta a través de las siguientes actividades:

- Programa de formación para postulantes al Escalafón Primario del Poder Judicial, el cual tiene como objetivos fundamentales: capacitarlos en los conocimientos, destrezas y criterios básicos necesarios para desempeñar sus funciones y fortalecer los principios que informan el quehacer jurisdiccional.
- Programa de perfeccionamiento profesional para optar al cargo de Ministro de Corte de Apelaciones.
- Perfeccionamiento de los miembros del Poder Judicial. El perfeccionamiento de los integrantes del Poder Judicial tendrá por finalidad profundizar los objetivos señalados en el artículo 8° de la Ley Nº 19.346, y actualizar sus conocimientos en materias propias de los cargos que desempeñen.

2.1 Necesidad de creación de Órgano de Género del Poder Judicial

Para comenzar con la estrategia el primer paso a seguir, después del compromiso por parte de la Institución de incorporar la perspectiva de género dentro del Poder Judicial, es la creación de una estructura que sustente y coordine este nuevo lineamiento estratégico tanto dentro de la propia institución como en el quehacer jurisdiccional que repercute en toda la sociedad.

Se necesita una institucionalidad formal, creada por medio de Ley, en sentido estricto, e integrada por diferentes representantes de la institución, idealmente organizada de manera que incluya el principio de democracia paritaria en su conformación, presidida por quien en ese momento sea Presidente o Director del Consejo de la Magistratura u Órgano de Gobierno judicial que se adopte y constituida de manera estable en el tiempo.

Este órgano será el representante del Poder Judicial ante otros organismos e instituciones nacionales e internacionales dando cuentas de todo aquello que se relacione con la temática.

Corresponderá a este órgano de género e igualdad asesorar a toda la institución sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Poder Judicial.

Desarrollará un plan de trabajo en el que se esbocen las prioridades de la institución en materia de género para que una oficina técnica trabaje en ello. Otra función que se visualiza es coordinar, guiar y aprobar el plan de igualdad, determinando los ejes principales y secundarios y evaluando el diagnóstico.

Es importante que este órgano estreche lazos con otros países que ya han comenzado a trabajar incluyendo políticas institucionales con perspectiva de género para poder intercambiar de esta manera buenas prácticas.

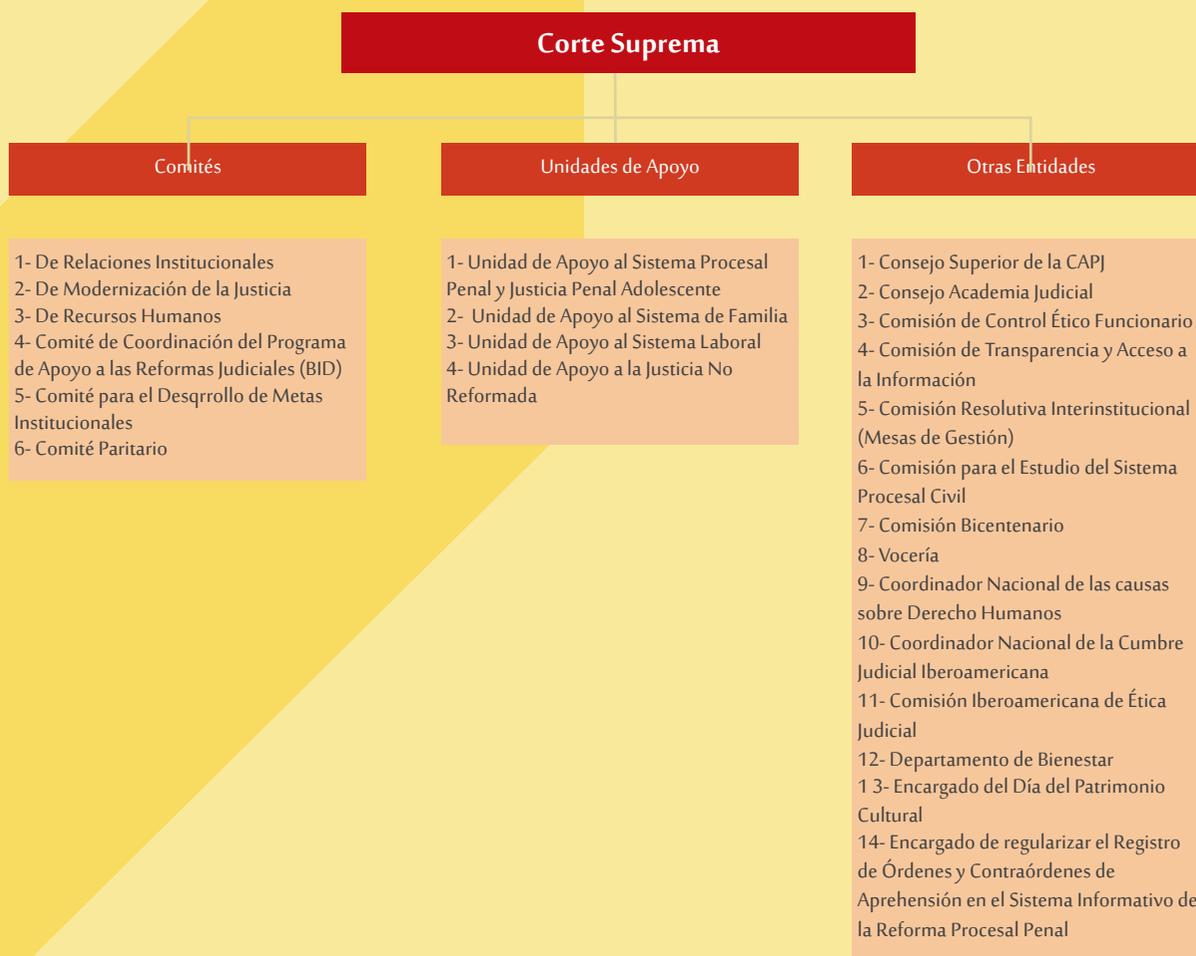
Como son:

Comisión nacional de género de la rama judicial en Colombia, comisión de género del Poder Judicial de la República de Costa Rica, Comisión para la igualdad de género de República Dominicana, Unidad de la mujer y análisis de género del Organismo Judicial de Guatemala, Dirección de equidad de género de la suprema Corte de Justicia de la nación en México, Comisión de género de Nicaragua, Secretaría de género del Poder Judicial de Paraguay, unidad de género del órgano Judicial y la Comisión de igualdad del Consejo General del Poder Judicial en España.

La Corte Suprema de Chile ha incorporado diferentes modificaciones en su funcionamiento durante las últimas décadas, que han buscado mejorar su eficacia y eficiencia. A partir de 2006 se configuraron comités de la Corte Suprema para abocarse al estudio de distintas materias relacionadas con la administración y el gobierno del Poder Judicial, que funcionan al concluir las audiencias ordinarias.

Sin embargo, tal como se señaló precedentemente, estos comités solo configuran una manera de funcionamiento interno de la Corte Suprema, de carácter administrativo, y no tienen sustento legal, por lo que las decisiones adoptadas en ellos, deben ser refrendadas por el Tribunal Pleno.-

Los siguientes son Comités y Unidades de Apoyo que actualmente operan, las que abordan los distintos temas que requieren participación e intervención de la Corte Suprema en representación del Poder Judicial:



Como ya se señaló, si bien, en la actualidad las funciones de Gobierno Judicial se hayan radicadas exclusivamente en la Corte Suprema, -quien ejecuta las políticas relativas a través de estos comités-, las Asociaciones Gremiales que agrupan a las/os magistradas/os, han adherido mayoritariamente a la promoción de un modelo de Gobierno Judicial que importe la creación de un órgano de rango Constitucional, que adquiera las competencias actualmente radicadas en la Corte Suprema, y la dirección de los órganos que desarrollan labores de gestión.

La estructura orgánica del modelo de Gobierno Judicial propuesto por la judicatura no será abordada en este texto por exceder los alcances de este análisis⁶².

Se propone un órgano presidido por quien sea la más alta autoridad del Gobierno Judicial e integrada por una jueza o juez representantes de cada una de las materias de familia, oral en lo penal, garantía, civiles, competencia común; además de un representante de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, La Academia Judicial, La Asociación Nacional de Magistrados, la Asociación de Magistradas Chilenas, La Asociación de Funcionarios Judiciales, la Asociación de Profesionales del Poder Judicial y La Asociación de Consejeros Técnicos.

⁶² Sobre el modelo de Gobierno Judicial impulsado por la Asociación Nacional de Magistrados, véase Acta de Asamblea Plenaria, Convención Nacional Arica 2014 .

2.2 Propuesta de oficina técnica de género e igualdad del Poder Judicial

Esta oficina dependería directamente de la más alta autoridad del Gobierno Judicial, y al igual que el órgano encargado de género, debiera ser creado por Ley, que establezca además los requisitos curriculares de sus integrantes.-

Su principal función sería la de coordinar conjuntamente con el órgano de Igualdad y género las áreas y acciones de carácter estratégico de la institución, con el fin de impulsar la plataforma de igualdad de oportunidades e introducción de la perspectiva de género en el Poder Judicial.

Se visualizan como funciones de esta oficina las siguientes:

- Impulsar el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos administrativos internos en aras de una mejor condición laboral para la plantilla del Poder Judicial.
- Establecer alianzas estratégicas con departamentos claves de la institución fomentando valores y buenas prácticas institucionales, por ejemplos con el subdepartamento de desarrollo organizacional colaborando en la consecución de la mediante la promoción, orientación, fortalecimiento y control de los procesos de cambio de la cultura institucional
- Impulsar procesos de asesoría y capacitación sobre la aplicación práctica de la visión de género en la planificación estratégica de los procesos administrativos internos.
- Promover, apoyar y canalizar iniciativas propias e institucionales con organismos nacionales e internacionales.
- Impulsar procesos de formación del recurso humano institucional que permita generar las herramientas teóricas y metodológicas para la aplicación del enfoque de género en su quehacer diario.
- Realizar el diagnóstico, articulación, redacción, ejecución y seguimiento del plan de igualdad.

Además de ser un órgano activo que presente y elabore propuestas e iniciativas en la materia, esta oficina pretende ser un órgano consultivo y de apoyo tanto en el que hacer jurisdiccional con su respectivo impacto institucional externo como dentro de la Corporación Administrativa del Poder Judicial y su respectivo impacto institucional interno.

3.- Elaboración del Plan de Igualdad del Poder Judicial

3.1. Introducción

Elaborar un plan de igualdad tiene como pretensión ser un conjunto ordenado de medidas a adoptar tras la realización de un diagnóstico de situación dentro de la institución. Estas medidas son tendentes a alcanzar dentro del Poder Judicial igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, a eliminar cualquier discriminación por sexo introduciendo la perspectiva de género en la institución como una estrategia de desarrollo organizacional, que beneficiará tanto a trabajadores y trabajadoras así como a los usuarios y usuarias del sistema de justicia.

En un plan se deben establecer los objetivos, estrategias y prácticas que se adoptarán para introducir la perspectiva de género en la institución así como corregir posibles diferencias en las oportunidades entre hombres y mujeres. También se deben establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En el siguiente punto se realiza la propuesta de quienes, como y en qué medida deberían estar implicados los diversos agentes dentro de la institución para la correcta elaboración y ejecución de este plan.

En el punto 3 se planteará la metodología para la elaboración del plan desarrollando las diferentes fases y medidas transversales a tener en cuenta.

En el punto 4 se abordarán los ejes propuestos para el plan de igualdad entendiendo que una vez realizado el diagnóstico se pueda considerar la modificación o incorporación de alguno de estos ejes.

Cabe destacar que para la elaboración, ejecución y seguimiento del plan se presuponen ya creadas las dos figuras expuestas en los puntos 2 y 3 del apartado anterior, que serían el punto de partida para la articulación de políticas que permitan introducción de la perspectiva de género dentro del Poder Judicial.

3.2. Agentes implicados:

Jefatura del Órgano de Gobierno Judicial	Voluntad e impulso, dirección de las Políticas.
Órgano de Género e Igualdad	Lineamiento estratégico, definición de los ejes y aceptación de las acciones del plan. Espacio de dialogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de todas las partes de la Institución.
Oficina Técnica de género e igualdad	Asistencia técnica a la comisión de género e igualdad como a cualquier departamento que lo requiera para el desarrollo de las acciones de el Plan.
Asociaciones de trabajadores y trabajadoras dentro del Poder Judicial (APRAJUD, ANEJUD, Asociación nacional de Magistrados de Chile, Asociación de Magistradas Chilenas)	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, identificación de necesidades e intereses, fomento de buenas prácticas.
Plantilla	Propuestas de acciones, formación, retroalimentación del plan, destinatarios de las acciones.
Departamento de RRHH	Canalización de recursos humanos para la ejecución del plan integrando los procedimientos en la Institución.
Sub departamento de desarrollo organizacional	Trabajo en cambio de cultura organizacional para la incorporación de la perspectiva de género.
Departamento de comunicaciones organizacional	Informar y comunicar las acciones y los cambios del Plan.
Departamento de planificación	Encargado de gestionar y supervisar la ejecución del plan.
Unidad de estudio, análisis y evaluación	Soporte jurídico, asesoramiento en ejes del quehacer jurisdiccional trabajo en informes de proyectos de Ley, informe sobre estadísticas judiciales y jurisprudencia.

Órgano de Gobierno Judicial: se necesita de la voluntad e impulso de quien sea su Presidenta/o o Director/a tanto para la aprobación de los objetivos como para articular todas las acciones que se propongan dentro de éste.

Órganode género e igualdad: establece el lineamiento estratégico del plan, define los ejes y coordina las acciones específicas dentro de cada uno de ellos. Propicia el espacio de diálogo para el consenso de todos los agentes del plan. Es el representante formal y de autoridad dentro de la institución y ante otros organismos externos.

Oficina técnica de género e igualdad: esta secretaria debería tener un carácter formador, asesor y de apoyo dentro de la institución, constituyéndose tal y como se explica en el 3 del apartado anterior con carácter estable dentro del Poder Judicial.

Asociaciones de trabajadores y trabajadoras: se necesita que las propias asociaciones formales que existen en la institución sean participantes activas tanto en la elaboración como en la ejecución y sobre todo que siendo un canal para la elaboración de propuestas dentro del plan.

Planilla (escalafón de empleados, primario y secundario): dentro de la institución es el principal agente implicado en el programa, además de ser uno de los dos colectivos destinatarios de las acciones. En el momento de elaborar el plan se debe tener en cuenta temas como cultura en la institución, clima, valores entre otros por lo que también sería importante contar con el sub departamento de desarrollo organizacional que depende del departamento de recursos humano de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, para que puedan asesorar según los estudios previamente realizados en estas materias.

Departamento de RRHH: es el encargado de la canalización de los recursos necesarios para ejecutar las acciones propuestas en el plan. Este departamento es el eje articulador dentro de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. Estará en estrecha relación con la oficina técnica de género e igualdad.

Sub-departamento de desarrollo organizacional: este sub- departamento es el encargado de articular los trabajos estratégicos que requiere un cambio de cultura organizacional como es la introducción de la perspectiva de género en el Poder Judicial y en específico el desarrollo de este plan.

Departamento de Comunicaciones: Es el encargado del tratamiento de la comunicación y de la imagen que la institución proyecta, tanto interna como externamente contribuirá al avance y buen funcionamiento del plan. Se debe incorporar tanto en las memorias como en los planes estratégicos del Poder Judicial las acciones que se están llevando a cabo dentro del plan.

Departamento de planificación: la coordinación con este departamento es primordial ya que un plan que implica a toda la institución necesita que la gestión del proyecto este coordinada con todos los departamentos además de que sea visible para todos y que se puedan ver los estados de avance de las acciones desarrolladas.

Unidad de estudio análisis y evaluación: implicada en dar soporte jurídico al plan, apoyo al trabajo de informes de proyectos de ley informes sobre estadísticas judiciales y jurisprudencia.

3.3. Metodología del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las características del Plan son:

- Colectivo-integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final se consigue por el cumplimiento de los objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades de la institución.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Se proponen en este plan 6 fases sucesivas y tres medidas transversales a todo el proceso.

Las fases del Plan se resumen en la siguiente tabla:

1- Compromiso de la Institución	<ul style="list-style-type: none">• Decisión• Comunicación• Definición de equipo de trabajo
2- Órgano de igualdad y género	<ul style="list-style-type: none">• Creación de equipo de trabajo.
3- Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none">• <i>Planificación</i>• <i>Recogida de información</i>• <i>Análisis y presentación de propuestas</i>
4- Programación	<ul style="list-style-type: none">• <i>Elaboración del Plan</i>• <i>Planificación del Plan (objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos, indicadores y técnicas evaluación, seguimiento)</i>
5- Implantación	<ul style="list-style-type: none">• <i>Ejecución de las acciones previstas.</i>• <i>Comunicación</i>• <i>Seguimiento y control</i>
6- Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• <i>Análisis de los resultados obtenidos.</i>• <i>Propuestas de mejora.</i>

Fases:

Fase 1. Compromiso de la Institución

Es necesario que la autoridad del Órgano de Gobierno Judicial adopte por escrito y sea comunicado a toda la institución el compromiso de:

- Integrar la perspectiva de género en todo el quehacer judicial, adoptando las medidas que sean necesaria para este fin.
- Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución como principio básico y transversal,
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan.

Fase 2. Órgano Género e Igualdad

La constitución de este órgano y la puesta en marcha de la oficina técnica de Género e igualdad dan el punto de partida para la elaboración del diagnóstico a partir del cual se desarrollará el plan.

Fase 3. Diagnóstico

El diagnóstico consiste en un análisis detallado sobre la situación actual de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Institución. Este debe recoger información en relación a cada uno de los ejes fundamentales del Plan de Igualdad.

Es importante en esta fase desarrollar y sistematizar las tablas, cuestionarios, informes, hojas de cálculos o cualquier otro instrumento de recogida de información lo que facilitará la recogida de datos y su posterior análisis.

El diagnóstico tiene las siguientes características:

- *Instrumental*: no es un fin en sí mismo, sino un medio a partir del cual se analiza información para identificar ámbitos específicos de actuación.
- *Aplicado*: es de carácter práctico, orientado a la toma de decisiones dentro de la Institución.
- *Flexible*: la forma, el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico debe ajustarse a las necesidades de la propia Institución.
- *Dinámico*: el diagnóstico debe actualizarse continuamente y estar abierto a posibles cambios que sucedan durante su proceso.

El análisis de los datos debe hacerse desde una perspectiva de género, esto es además de desagregar las estadísticas por sexo, supone que las personas que realicen el diagnóstico deben contar con conocimientos y formación específica en género para poder generar un análisis específico con descripciones e inferencias que permitan leer los datos recopilados con esta perspectiva y así vislumbrar las posibles propuestas de acciones para cada uno de los ejes del Plan.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora dentro de los ejes del plan.

Fase 4. Programación

La programación tiene dos actividades: la programación general de la estructura del Plan y la programación de las acciones concretas dentro de cada uno de los ejes. Ambas actividades se realizan a partir de los datos recopilados en la fase de diagnóstico para cada uno de los ejes fundamentales propuestos para el Plan. Es posible que a la luz de los datos puedan visualizarse otras áreas no contempladas en una primera instancia por lo que en este momento se evalúa su pertinencia o no dentro de la programación del Plan.

Programación de la estructura del Plan:

En este momento se establecen los objetivos generales, objetivos específicos del Plan y se establece la estructura base de éste en la que se deben incluir los siguientes parámetros:



Programación de las acciones dentro del Plan:

Posteriormente se deciden las acciones concretas asociadas a cada eje del Plan. Es fundamental asegurar la coherencia entre los objetivos y cada una de las acciones, por lo que hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El o los objetivos que satisface
- A quién o quienes está dirigido
- Quien o quienes son los responsables de su aplicación
- Que metodología e instrumentos se van a utilizar
- Que recursos se necesitan
- Calendario de actuación
- Forma de medición de cumplimiento
- Los mecanismos para informar a los departamentos pertinentes y a la comisión de género e igualdad los resultados y consecución de las acciones.

Es necesario realizar un seguimiento continuo de cada una de las actividades realizadas en los diferentes ejes, para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos. Este seguimiento tal y como se desarrollará más adelante se contempla como una medida transversal aplicada a todo el Plan de Igualdad en la Institución.

Por otra parte también será necesario llevar a cabo una evaluación de los resultados obtenidos de las acciones realizadas para esto es necesario que se definan indicadores dentro de cada acción que permitan realizar este análisis.

Fase 5. Implantación

Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el plan de igualdad.

Fase 6. Evaluación

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Estudiar la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la institución de acuerdo con el compromiso adquirido.

Para llevar a cabo la evaluación es fundamental haber establecido un sistema de indicadores para las acciones propuestas.

La fase de evaluación se estructura en tres ejes:

Evaluación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. • Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico. • Grado de consecución de los resultados esperados
Evaluación de proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. • Grado de dificultad percibido en el desarrollo de las acciones. • Tipo de dificultades y soluciones emprendidas. • Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad.
Evaluación de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la institución. • Cambios en la cultura de la empresa: cambio de clima, de actitudes, de prácticas et. • Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Medidas transversales

Las medidas transversales al plan se resumen en la siguiente tabla:

	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación, información y sensibilización a todas las personas que conforman la institución sobre el compromiso de la organización con la perspectiva género e igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.• Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.
Medidas Transversales	Formación	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar formación específica sobre la igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla de la institución.• Incidir en la necesidad de formación específica en la formación de jueces y juezas en relación a estas materias.
	Seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del plan.

Medida transversal 1: Comunicación

La comunicación será concebida como una medida transversal a todo el plan ya que es de suma importancia que la información llegue a toda la plantilla de la institución.

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha del plan, durante la ejecución y después de la implementación del plan. La información debe llegar a todos los integrantes de la Institución de esta forma se asegura la posibilidad de participación del personal en el proceso pudiendo hacer aportes desde dentro.

Por otra parte también es importante comunicar de la creación del Órgano de género e igualdad y de la oficina técnica de género e igualdad, quienes lo conforman y las actividades que van a desempeñar así como también el conducto regular de comunicación entre el Órgano, la secretaria y la plantilla.

También dentro del eje de comunicación se necesita incorporar esta nueva estrategia institucional en las memorias, web y planes estratégicos del Poder Judicial.

Medida transversal 2: Formación

En esta medida se cuenta con la estructura de la Academia Judicial, principal ente formador de la institución. La formación en Igualdad se dirigirá a toda la plantilla, en todo caso atendiendo a las características del puesto y / o a acciones concretas dentro del Plan.

Entre los diferentes contenidos que contendría se encuentran: formación en igualdad de oportunidades, formación para impulsar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de responsabilidad, formación en género y relaciones laborales, formación en género en recursos humanos, formación en usos igualitarios en comunicación y publicidad formación entre la vida personal y profesional.

En relación a la formación en la carrera judicial que se aborda en el eje 3 de formación, se expone la necesidad de que la Academia Judicial incluya en todos sus programas de formación así como en la selección de alumnos, alumnas y docentes la perspectiva de género.

Medida transversal 3: Seguimiento

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite evaluar los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo global del Plan con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Es fundamental haber establecido un sistema de indicadores durante la programación del Plan para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

3.4. Ejes del Plan de Igualdad:

Los ejes del plan de igualdad deben elaborarse como se ha dicho anteriormente sobre la base del diagnóstico que se propone realizar por parte de la oficina técnica y siguiendo las directrices del Órgano de Género e Igualdad. Sin embargo es posible trazar líneas generales y proponer algunos ejes que se han visualizado según la información disponible y basados en los requerimientos mínimos que exigen normativas de otros países en esta materia como por ejemplo en España con la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*.

Estos primeros ejes propuestos serían: uso no sexista del lenguaje, acceso, formación profesional, promoción profesional, conciliación de vida laboral y familiar, estadísticas en el Poder Judicial, evaluaciones de impacto de género y quehacer jurisdiccional.



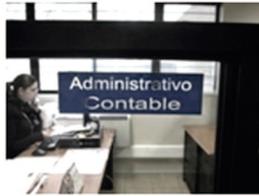
Eje 1 Uso no sexista del Lenguaje:

La idea de que el lenguaje es la manifestación de una determinada cultura y una determinada sociedad, se aplica también dentro de una organización o institución: el lenguaje es la manifestación de la cultura organizacional interna y cambiar ciertos usos sexistas del lenguaje tanto en acciones como en omisiones es fundamental para introducir la perspectiva de género dentro del Poder Judicial.

Usar un lenguaje no sexista y no androcéntrico no sólo es exigible para la coherencia y eficacia de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y la introducción de la perspectiva de género en la institución, se busca que el Poder Judicial tenga como estrategia prioritaria dentro de su misión contribuir a una educación, socialización y justicia igualitaria, trabajando por generar nuevos marcos de identificación, conocimiento, interpretación y expresión de la realidad que vivimos y aplicando todas estas contribuciones en su propio quehacer desde dentro y hacia toda la sociedad.

El acceso de las mujeres al Poder Judicial en diferentes profesiones y puestos de trabajo hace que sea necesario que esta realidad sea reconocida y valorada a través de un lenguaje que recoja su presencia, protagonismo y contribución dentro de la institución.

Un ejemplo de esto se encuentra en los carteles indicativos del cargo en las puertas de los despachos de los profesionales en los Juzgados.



Toda acción ejecutada dentro de este eje debe ser dirigida a dejar constancia de la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje, tanto administrativo como normativo, sin violentar las normas gramaticales pero sin invisibilizar ni subsumir lo femenino dentro de un lenguaje androcéntrico.

En este eje y post- diagnóstico se adoptarán las medidas necesarias para proponer un uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la institución.

Ejemplos de buenas prácticas a ejecutar dentro del eje 1 de lenguaje:

- **Uso de lenguaje no sexista en todos los procesos judiciales.**
- **Revisión desde la perspectiva de género de textos, memorias, impresos, comunicaciones publicadas y de uso interno de la institución.**
- **Uso de lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, convenios colectivos, señalética y toda la documentación interna generada en la Institución(organigramas, letreros de despachos, carteles, entre otros)**
- **Visualizar el compromiso del Poder Judicial en materia de género e igualdad en las herramientas de comunicación(web, intranet, revistas, memorias)**

En el marco internacional contamos con múltiples referencias normativas sobre el uso no sexista del lenguaje, algunas se señalan a continuación:

Naciones Unidas

- Declaración de Pekín y Plataforma para la acción. IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Pekín, septiembre 1996.

Unesco

- Conferencia General, 24ª Reunión, 1987. Resolución 14.1, apdo. 1), párrafo 2) sobre “adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer”.
- Conferencia General, 25ª Reunión, 1989. Resolución 109, parte dispositiva, párrafo 3, b) sobre “seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros”; y c) “velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”.
- Servicio de Lenguas y Documentos (BPS/LD). Recomendaciones sobre la utilización de un lenguaje no sexista. La Conferencia General adoptó en 1991 y 1993 directrices que exigen el uso de redacciones que se refieran claramente a los dos sexos y, cada vez que sea posible, el uso de la expresión “derechos de la persona”.
- Informe del Director General sobre la revisión de todos los textos fundamentales para velar por la utilización de fórmulas y términos de género neutro. París, 1993.
- V Conferencia de Educación de Jóvenes y Adultos, Hamburgo 2000.

Eje 2 Acceso al Poder Judicial:

En relación al acceso a la carrera judicial:

En este ítem es necesario realizar un diagnóstico de situación actual analizando las listas de admitidos/as en el proceso de selección y la lista de aprobados/as en cada una de las etapas realizadas, esta información debe ser desagregada por sexo. Por otra parte realizar un análisis de la composición de los Tribunales calificadoros y si es que cumplen algún criterio de paridad para poder estudiar posibles medidas a corregir este aspecto.

También se considera importante levantar la información de los Jueces y Juezas que egresan de la Academia y el tiempo en incorporarse al Poder Judicial de manera estable.

En relación al acceso de funcionarios y funcionarias al Poder Judicial y trabajadores a la Corporación Administrativa del Poder Judicial:

En relación al acceso al Poder Judicial se insiste en la necesidad de realizar procesos de selección de personal en donde se asegure la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, siendo éste un compromiso de la institución que se exprese por escrito en los protocolos de selección de personal y sea público para cualquier persona que quiera postular a los concursos públicos.

En relación a los datos entregados por la Corporación Administrativa del Poder Judicial se releva que el número de hombres y mujeres en la Corporación no denota una diferencia significativa. No obstante el análisis de los datos debe hacerse incorporando información como el tipo de contrato considerando también la prestación de servicios a honorarios así como el promedio de tiempo en la institución. A partir de estos cruces de variables es cuando se podría obtener información para realizar el diagnóstico.

Es importante destacar y en relación al eje 1 propuesto en este documento que se analizaron avisos del Poder Judicial en su página web corporativa y en portales de empleo asociados encontrándose en ambos la publicación de todos los cargos en genérico masculino por ejemplo en avisos del día 12 de junio de 2015: juez, relator, secretario, fiscal judicial, consejero técnico, administrativo 1°. Tal y como se ve en las siguientes imágenes:

Corte de Apelaciones	Tribunal Solicitante	Cargo	Fecha Publicación en Diario Oficial	Fecha Cierre Recepción Antecedentes	Detalle Postulación	Nómina Postulantes	Terna / Quina	Acta de designación / Nombramiento
CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA	CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA	Juez	05-06-2015	15-06-2015	EN CORTE DE APELACIÓN	-	-	-
CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO	CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO	Relator	05-06-2015	15-06-2015	EN CORTE DE APELACIÓN	-	-	-
CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO	CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO	Secretario	05-06-2015	15-06-2015	EN CORTE DE APELACIÓN	-	-	-
CORTE DE APELACIONES DE VALDIVIA	JUZGADO DE LETRAS Y GARANTIA DE RIO BUENO	Juez	05-06-2015	15-06-2015	EN CORTE DE APELACIÓN	-	-	-
CORTE DE APELACIONES DE COPIAPO	CORTE DE APELACIONES DE COPIAPO	Fiscal Judicial	22-05-2015	1-06-2015	EN CORTE SUPREMA	En Revisión	-	-

Corte de Apelaciones	Tribunal Solicitante	Cargo	Fecha Publicación en Diario Oficial	Fecha Cierre Recepción Antecedentes	Detalle Postulación	Nómina Postulantes	Terna / Quina	Acta de designación / Nombramiento
CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO	1º JUZGADO DE FAMILIA DE SANTIAGO	Consejero Técnico	12-06-2015	22-06-2015	EN LÍNEA	-	-	-
CORTE DE APELACIONES DE IQUIQUE	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE IQUIQUE	Administrativo 1ro	12-06-2015	22-06-2015	EN LÍNEA	-	-	-

Ejemplos de buenas prácticas a ejecutar dentro del eje 2 de acceso al Poder Judicial:

- Formar al equipo de selección en técnica de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.
- Formar al equipo de selección en técnica de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.
- Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto ofertado en masculino y femenino.
- Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y no con elementos de discriminación para mujeres u hombres.
- Adecuación de test y pruebas a hombres y mujeres.
- Incorporar nuevas prácticas de reclutamiento que faciliten una mayor recepción de candidaturas en los procesos de acceso a la institución.
- Incorporar nuevas prácticas de reclutamiento que faciliten una mayor recepción de candidaturas en los procesos de acceso a la institución.
- Establecer procedimientos escritos para la selección de personal que establezcan los criterios de selección.
- A igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado.

Eje 3 Formación profesional:

En este apartado se considera de suma importancia el papel que tiene la Academia Judicial en los procesos formativos de toda la plantilla de la institución.

Tal y como se publica en su web corporativa: “La Academia mantiene un programa de formación (para postulantes al Poder Judicial), de perfeccionamiento (para los miembros del Poder Judicial) y de habilitación (para jueces que puedan ser incluidos en ternas para Ministro de Corte de Apelaciones). La Academia colabora con diversas instituciones que puedan contribuir al cumplimiento de sus tareas, o bien, a las cuales puede aportar conocimiento y experiencia en la capacitación judicial”. Es en este sentido, en donde la Academia es el principal órgano formador del Poder Judicial es que se hace indispensable su participación en toda la articulación de la estrategia para la introducción de la perspectiva de género en la institución.

Se requiere desde su representación en el Órgano de Género e Igualdad hasta su participación en la elaboración y ejecución de todas aquellas acciones propuestas en el plan que tengan relación con la formación tanto inicial como de perfeccionamiento.

También en la web de la academia se señala que: “La Academia Judicial administra el proceso de selección de docentes y funcionarios a los cursos de perfeccionamiento, supervigila su ejecución, recibe las evaluaciones que los participantes hacen de los cursos y otorga las certificaciones correspondientes”.

Es en este sentido donde se requiere también que desde la Academia Judicial y con el posible apoyo técnico de la oficina de género e igualdad se elaboren acciones específicas para realizar estos procesos (tanto de docentes como de funcionarios/as participantes en la formación) incorporando la perspectiva de género en el Poder Judicial.

De especial importancia es también incluir en todos los procesos formativos de la Academia temarios de políticas de igualdad, perspectiva de género, violencia de género y normativa nacional e internacional en relación a esta materia tanto en la formación inicial como en la formación continua que imparte la Academia Judicial.

En resumen la finalidad es promover tanto la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los cursos de formación tanto de docentes como de participantes así como incorporar la perspectiva de género en toda la actividad formativa de la Academia.

Ejemplos de buenas prácticas a ejecutar dentro del eje 2 de acceso al Poder Judicial:

-
- **Impartir formación específica para Jueces y Juezas a fin de asegurar los conocimientos básicos necesarios en género para el quehacer jurisdiccional en cualquier materia.**
-
- **Incluir un módulo de género e igualdad de oportunidades en todos los cursos de perfeccionamiento que se organicen dentro de la institución.**
-
- **Creación de aulas virtuales para impartir formación on line o no presencial para facilitar la formación a las personas que tengan cargas familiares.**

Eje 4 Promoción profesional en el Poder Judicial:

Se exponen a continuación los datos entregados por la Corporación Administrativa del Poder Judicial en relación a la distribución de jueces y juezas en el Poder Judicial:

Instancia	Sexo		Total General
	Mujeres	Hombres	
PRIMERA	804	529	1333
SEGUNDA	65	91	156
SUPREMA	5	15	20
Total General	874	635	1509

Tabla 2. Distribución de jueces y juezas en Tribunales de primera instancia, de segunda y Corte Suprema

Instancia	Sexo		Total General
	Mujeres	Hombres	
SUPREMA	5	15	20
APELACIONES	65	91	156
CIVIL	41	20	61
COBRANZA	6	3	9
FAMILIA	267	79	346
GARANTÍA	164	148	312
LETRAS	38	45	83
LETRAS DE DOS JUECES	11	15	26
LETRAS DEL TRABAJO	55	28	83
LETRAS Y GARANTÍA	19	32	51
ORAL	203	159	362
Total General	874	635	1509

Tabla 3. Distribución de jueces y juezas en las materias Tribunales de primera instancia, de segunda y Corte Suprema

Como puede apreciarse en la tabla número 2, la Corte Suprema cuenta actualmente con 20 integrantes, de los cuales 5 son mujeres y 15 son hombres. La Corte de Apelaciones tiene 156 integrantes de los cuales 91 son hombres y 65 son mujeres y en los Tribunales de primera instancia lo integran 804 mujeres y 529 hombres.

Cuando se analizan estos datos se reconoce el fenómeno llamado segregación vertical de hombres y mujeres en el mercado laboral. La segregación vertical hace referencia a: “la concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y niveles de responsabilidad. Independiente de su formación las mujeres se concentran en los niveles más bajos de las organizaciones, lo que conlleva menores salarios y menor capacidad para influir en la empresa, organización o institución”.⁶³ El nivel máximo de segregación vertical se visualiza en la baja integración de mujeres en la Corte Suprema.

El fenómeno de la segregación vertical es fácilmente reconocible con las cifras a la vista, más allá de esto es importante reconocer y estudiar la serie de elementos psicosociales y barreras que impiden que las mujeres a pesar de tener las mismas cualificaciones y méritos que sus compañeros, no accedan a los puestos de máxima responsabilidad, este fenómeno se llama “techo de cristal”.

Este fenómeno ya es visualizado dentro de la institución por ejemplos por la Asociación de Magistrados de Chile quién así lo ha puesto de manifiesto en múltiples ocasiones, escritos y entrevistas. Es por esto que requiere de una urgente atención y búsqueda de las acciones positivas que conlleven la corrección de dicho fenómeno.

En relación a la distribución de jueces y juezas en las distintas materias lo más destacable es que en los Tribunales de Familia se concentran una mayor participación de juezas que jueces. Los datos nos indican altos porcentajes de presencia de mujeres en Tribunales de primera instancia sin embargo no de forma equilibrada en las diferentes materias.

Es importante destacar la recomendación 22 del comité monitor de la CEDAW, que establece que el servicio de justicia debe estar integrado por hombres y mujeres y velar porque no haya discriminación al momento de integrar esos servicios o contra sus funcionarias. Establece también que las mujeres deben tener acceso a los más altos niveles de la judicatura y no sufrir discriminación en el desempeño de tales funciones. En la siguiente tabla se expone la incorporación y promoción de mujeres y hombres según departamento en la Corporación Administrativa del Poder Judicial

Año 2014	Sexo		
	Femenino	Masculino	Total general
Incorporación	43	49	92
Promoción	7	17	24
Sin Movimiento	351	388	739
Total general	385	427	855

Tabla 3. Relación de incorporación y promoción en el año 2014 en la Corporación administrativas del Poder Judicial.

⁶³ Protocolo de implantación de mainstreaming de género. Proyecto Calíoep.

Como se puede observar tanto la incorporación como la promoción de mujeres registra un leve aumento por sobre los hombres, estos datos deben analizarse a la luz de los tipos de contrato, categorías profesionales y retribuciones para que puedan dar cuenta o no de alguna posible desigualdad en las oportunidades que se deba abordar.

Ejemplos de buenas prácticas a ejecutar dentro del eje 4 promoción profesional en el Poder Judicial:

- Establecer y hacer públicos criterios objetivos para la promoción profesional dentro de la institución
- Ofertar a las mujeres cursos que trabajen aquellas técnicas y habilidades que son necesarias para promocionar.
- Establecer cuotas de género en todos los departamentos de dirección de la institución.
- Creación de sistemas de evaluación de desempeño de trabajadores y trabajadoras con criterios objetivos. Resaltar la importancia de mérito, capacidad y formación para la promoción profesional.
- Realizar investigaciones en relación a déficit de solicitudes de mujeres para proponer medidas que corrijan esta situación.

Eje 5 Conciliación de vida laboral y familiar:

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha supuesto su retirada del trabajo doméstico, ni del reproductivo. La presencia de las mujeres adultas en el ámbito productivo siempre se da junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar. En este caso, se habla de doble jornada.

Doble jornada: Se trata de la combinación del trabajo productivo, doméstico y familiar de forma cotidiana.

⁶⁴ Esta es la forma bajo la cual la mayoría de las mujeres adultas de las sociedades urbanas industrializadas han afrontado su masiva participación en el mercado de trabajo. En este sentido, la ampliación de la doble jornada ha supuesto algunos cambios en la división social y sexual del trabajo, pero siempre a costa de una “acumulación de trabajo” por parte de las mujeres adultas y, por tanto, con efectos en su salud.

Las estrategias adoptadas por las mujeres para poder afrontar dicha jornada, van desde la contratación de otras mujeres, para la realización de los trabajos del hogar, la ayuda de las abuelas en la atención a los nietos y/o nietas, la búsqueda de empleos a tiempo parcial, la solicitud de reducción de la jornada laboral, o el rechazo de puestos de trabajo incompatibles con sus responsabilidades familiares.⁶⁵

Promover la adopción de medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida familiar y laboral mediante acciones específicas detectadas en el diagnóstico en la institución es el objetivo de este eje.

⁶⁴ Escuela virtual de Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. España, 2011.

⁶⁵ Ídem

Ejemplos de buenas prácticas a ejecutar dentro del eje 5 conciliación:

- Flexibilizar el horario de entrada y salida para compatibilizar los horarios escolares y de jardines infantiles con la jornada laboral.
- Crear una bolsa de trabajo con personal especializado en asistencia y cuidado de personas.
- Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia.
- Elaborar informes de impacto de género que incluyan, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo de los magistrados y magistradas que necesitan solicitar medidas de conciliación.
- Promover la recogida de datos sobre los beneficiarios y beneficiarias de las medidas de conciliación.

Eje 6 Retribuciones:

Haciendo un análisis de las estadísticas de la Corporación Administrativa del Poder Judicial en relación a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de la Institución se puede observar un ascenso en los ingresos a medida que aumenta el tramo salarial respecto a los hombres, como se manifiesta en la siguiente información:

TRAMO SALARIAL	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL GENERAL	PROMEDIO SUELDO	% FEMENINO	% MASCULINO	DIFERENCIA
500.000 A 999.999	239	241	480	\$ 750.000	49,79%	50,21%	0,21
1.000.000 a 1.499.999	70	76	146	\$ 1.250.000	47,95%	52,05%	4,10
1.500.000 a 1.999.999	37	32	69	\$ 1.750.000	53,62%	46,38%	-7,24
2.000.000 a 2.499.999	18	34	52	\$ 2.250.000	34,62%	65,38%	30,76
2.500.000 a 2.999.999	10	15	25	\$ 2.750.000	40,00%	60,00%	20,00
3.000.000 a 3.499.999	8	23	31	\$ 3.250.000	25,81%	74,19%	48,38
3.500.000 a 3.999.999	3	5	8	\$ 3.750.000	37,50%	62,50%	25,00
4.500.000 a 4.999.999	0	1	1	\$ 4.750.000	0,00%	100,00%	100,00
Total general	385	427	812		47,41%	52,59%	

Ejemplos de buenas prácticas en posible eje retribuciones:

- **Revisar el sistema de clasificación profesional y realizar una valoración objetiva de puestos de trabajo para garantizar los principios de igualdad retributiva.**
-
- **Limitar la negociación individual de salarios.**
-
- **Revisión de complementos y bonos al sueldo, que éstos se reflejen de manera transparente en acuerdos o convenio colectivos.**

Eje 7 Datos estadísticos del Poder Judicial:

Actualmente el Poder Judicial carece de un sistema de estadísticas e información confiable respecto de las características de las causas y usuarios/as que acuden a los Tribunales del país. Es imprescindible que se entienda que la información se puede traducir en insumos clave tanto para el beneficio de la propia institución como para todos sus usuarios y usuarias del sistema judicial elevando los estándares de calidad. Además de realizar estadísticas, éstas deben estudiarse segregadas por sexo, esta necesidad va más allá de la realización de un diagnóstico, debe plantearse como una forma de sistematizar toda la información y los registros administrativos con perspectiva de género a largo plazo y no como recopilación puntual para un estudio.

Luego de recoger la información interna de la plantilla del Poder Judicial de hombres y mujeres en formación, conciliación, acceso, promoción y todos los ejes aquí expuestos se considera prioritario que el Poder Judicial adopte las medidas que sean necesarias para recopilar información en relación a los usuarios y usuarias del sistema judicial en todas sus materias, replicando estudios como el realizado por el Banco Mundial⁶⁶ que constató las diferentes necesidades en materia de justicia y uso de servicios judiciales que tienen hombres y mujeres: los hombres acuden a servicios de Tribunales por causas comerciales o créditos y las mujeres por causas familiares como violencia intrafamiliar, pensiones, divorcios entre otras. Este tipo de estudios aplicados en nuestro país y en el seno del Poder Judicial son necesarios para avanzar en la calidad de nuestro sistema de justicia.

La necesidad de desagregar los datos por sexo, es algo ampliamente consensuado desde la 1ª Conferencia mundial de la Mujer celebrada en Méjico en 1975 hasta la actualidad. En 1985, la 3ª Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Nairobi, definió 39 indicadores claves para identificar la situación y condiciones de vida de las mujeres en el mundo; entre ellos, el de igualdad (derechos, medidas jurídicas), desarrollo (empleo, salud, educación, comercio, ciencia y tecnología, comunicaciones, vivienda, transporte, energía, medioambiente y servicios sociales), situaciones de especial gravedad (pobreza femenina) y violencia de género (denuncias por malos tratos, prostitución), esto es porque los Indicadores de género son imprescindibles para orientar la actuación política y técnica a la consecución de la igualdad, ya que atienden a la necesidad de hacer visibles desigualdades hasta ahora ocultas, así como para el seguimiento y evaluación de la eficiencia de las políticas públicas en la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

⁶⁶ Bhansali Lisa., "hacia la integración de género en la justicia: impacto de la evaluación de género en el diseños de proyectos". Banco mundial, julio 2005 n°76.

En Chile la Ley de Violencia Intrafamiliar establece que su objetivo principal es prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar. Entre las medidas de prevención y asistencia que le corresponde al Estado de Chile, la Ley 20.066, en su Artículo 3ºf, estipula la creación y mantención de sistemas de información y registros estadísticos en relación con la violencia intrafamiliar.

Ejemplos de buenas prácticas a ejecutar dentro del eje 7 datos estadísticos en el Poder Judicial:

- Realizar registros administrativos de las características socio-demográficas de los usuarios y usuarias del sistema de justicia.

- Realizar estudios con perspectiva de género, análisis de usuarios/as del sistema de justicia.

- Realizar estudios comparados con enfoque de género a través del tiempo en aplicación de leyes.

Eje 8 Evaluaciones de impacto de género en proyectos de ley:

A falta de una normativa que existe en otros países como por ejemplo España, que a través de la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno o la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en Chile se están desarrollando múltiples iniciativas que comienzan a mirar al extranjero, a organismos internacionales y se encaminan a empezar a introducir el enfoque de género en las políticas públicas del país. Es así como el Servicio Nacional de la Mujer publica el Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2011-2020, señalando en su presentación la idea de que “Nuestro horizonte es un país compartido y co-construido donde hombres y mujeres disfruten de igualdad de derechos y oportunidades”⁶⁷, además de incluir como eje estratégico del plan múltiples propuestas en relación a la justicia y género.

Es en este escenario en donde, aun sin que la normativa nacional obligue a ciertas acciones, pero con la intención de ir construyendo el camino, es que se propone que en el seno del Poder Judicial y con el objetivo de incorporar la perspectiva de género como estrategia clave de la institución se realicen actuaciones como las “Evaluaciones de Impacto de Género de los proyectos de ley”. Si se dispone de la unidad propuesta en el punto 2 del apartado II, esto es el Órgano de Género e Igualdad y la unidad propuesta en el punto 3 del mismo apartado, esto es la oficina técnica de género e igualdad, la propuesta de que el Poder Judicial elabore evaluaciones de impacto de género de los proyectos de ley podría estar más cerca de ser una realidad ya que contaría con la estructura, apoyo técnico y con la plataforma de comunicaciones que se propone en el plan para constituirse así como un eje estratégico en la institución. La unidad de estudios, análisis y evaluación que depende de la Corte Suprema señala entre sus funciones la elaboración de pre-proyectos de ley, pues bien esta

⁶⁷ Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2011-2020, hacia un Chile justo y responsable.

puede ser una instancia en donde estos departamentos trabajen en conjunto para incorporar la perspectiva de género en el trabajo que ya realiza esta oficina.

Como se mencionó anteriormente la propuesta de que se hagan este tipo de evaluaciones dentro del Poder Judicial, aun no siendo estipuladas como obligación en leyes nacionales conllevaría un cambio de perspectiva dentro de la institución llevando a ésta comprender por una parte la importancia que tiene la implicación que los jueces y juezas puedan tener, participando de manera activa y formal en las propuestas de leyes que se estudian en el Poder Legislativo y por otra parte la comprensión de la necesidad de incorporar urgentemente la perspectiva de género en toda acción dentro de la institución.

Por su parte los jueces y juezas como operadores del sistema de justicia al participar activamente de estas evaluaciones colaboran en la construcción de sus propias herramientas de trabajo modelándolas de esta forma como instrumentos cada vez más eficaces para la consecución de sus trabajos y comprendiendo su utilidad.

Evaluaciones de Impacto de Género

En Holanda Mieke Verloo y Cony Roggeband (1994), desarrollaron un instrumento a petición de la División holandesa de Igualdad. Se trata de GIA (Gender Impact Assessment) o EIG (Evaluación de Impacto de Género).

La EIG es una evaluación “ex -ante”, es decir, se evalúa el posible impacto en mujeres y hombres de una propuesta antes de que sea aceptada y puesta en marcha , con lo cual hay que desarrollar la evaluación en un momento en que la propuesta está lo suficientemente avanzada como para que se pueda prever el impacto de la misma pero lo suficientemente abierta como para que se pueda incorporar modificaciones necesarias para hacer frente a los efectos negativos potenciales y reforzar los posibles efectos positivos.

Cuando se dice que una determinada política, una acción o una ley es neutral en con respecto al género porque no se ha diseñado pensando en que vaya dirigida a hombres o mujeres sino que va dirigida a toda la población en general, se tiende a confundir la idea de algo “neutral al género” con el de algo “ciego al género”. Cualquier propuesta es ciega al género cuando se elabora desconociendo los distintos roles, responsabilidades y posiciones de mujeres y hombres Ya que estas diferencias están estructuradas de tal manera que colocan a las mujeres en una posición desigual generalmente más desfavorable con respecto a los hombres con poderes sociales, políticos y económicos inferiores , es por lo que al aplicar una propuesta ciega al género se reduce la probabilidad de una reducción paritaria de desigualdades.

La evaluación de género es un proceso que evalúa las repercusiones, positivas y/o negativas que pueden tener las normas y las políticas sobre las mujeres y hombres como colectivos diferenciados, constituyéndose en una herramienta que hace posible que la investigación y las políticas sean llevadas a término con la valoración de las diferencias sobre los roles culturales de mujeres y hombres, de la naturaleza de las relaciones entre ambos sexos y sus respectivas realidades sociales, expectativas de vida y circunstancias económicas.

Realizar evaluaciones de impacto de género permite ofrecer al legislador y al resto de los poderes públicos opciones informadas y equitativas sobre si las normas o las políticas son o no discriminatorias y/ o promocionan el avance hacia la igualdad real. Se busca proporcionar información para maximizar el posible impacto positivo de cualquier intervención judicial, legislativa o ejecutiva sobre hombres y mujeres. Como mínimo el análisis de género pretende asegurar que el proyecto o ley no tenga un impacto negativo sobre las mujeres o sobre los hombres y que la intervención beneficie a unos y a otros.

Para iniciar una evaluación de impacto de género se debe recopilar una serie de información referida a cuatro bloques temáticos:

1.-Las definiciones y conceptos jurídicos de género: diferencias entre sexo y genero, igualdad entre hombres y mujeres, igualdad formal, igualdad real , acciones positivas, discriminación directa e indirecta, transversalidad o mainstreaming, participación equilibrada o democracia paritaria, pertinencia en relación con el género, auditorias o estudios de género, evaluación de impacto en función de género, equidad en género entre otros conceptos.

2.-La información en el ámbito de derecho internacional: Naciones unidas y sus organismos especializados utilizan sistemáticamente lo que se denominan “indicadores de género” en investigación.

-Naciones Unidad UNIFEM. Iniciativas de presupuestos para América latina y el Caribe con enfoque de género: una herramienta para mejorar la fiscalización y lograr la implementación efectiva de políticas (preparado en el marco del seguimiento de la Plataforma de Pekín, Pekín +5)

-Naciones Unidas. CEPAL, Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las mujeres de América latina y el Caribe.1995-2001 y la plataforma de Beijing.

-Naciones unidas CEPAL, unidad mujer y desarrollo .Aspectos económicos de la equidad de género.

- Guía para la evaluación del impacto en función del género. Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres(1996-2000)

3.- La información en el ámbito de derecho de Chile: en este punto se debe estudiar la Constitución, las leyes y los reglamentos que afecten a la materia objeto de la evaluación. Especial atención a las observaciones finales sobre los informes periódicos realizadas al país por comité CEDAW.

4.-La descripción social y demográfica de los destinatarios/as de la norma o proyecto de ley que se tiene que realizar la evaluación.

Análisis a realizar en las evaluaciones de impacto de género:

En la evaluación de impacto de género se deben realizar diferentes análisis que luego confluyen en el documento final. Estos ejes analizan tanto en forma como en fondo el proyecto en cuestión:

- 1.-Análisis de los datos desagregados x sexo aplicables al sector que se tiene que evaluar: cuantos más datos se conozcan acerca de los destinatarios de la norma mejor se pueden determinar los aspectos positivos y negativos que pueda tener la norma y /o las necesidades o los cambios que se tengan que hacer sobre el proyecto del ley para que este tenga incorporada la perspectiva de género.
- 2.-Análisis del lenguaje del proyecto de ley desde la perspectiva de género: estudiar si los conceptos jurídicos de género están bien utilizados, si el lenguaje general del texto es correcto tanto desde las necesidades de neutralizarlo como de la necesidad de utilizar lenguaje específico o si alguna expresión encubre discriminaciones directas o indirectas.
- 3.-Análisis de los objetivos de la norma: debe tener objetivos claros, concretos y mensurables, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Si los indicadores generales y específicos aplicables al ámbito de la norma nos proporcionan pautas para determinar la corrección de la misma.
- 4.-Análisis de la incidencia social de la norma que puede llegar a tener la norma en los distintos sectores sectoriales.
- 5.-Análisis de los organismos responsables e involucrados en el cumplimiento de la norma.

Informe final de evaluación de impacto de género:

Según la *Guía sobre informes de impacto de género*, publicada en 2005 por el Instituto de la Mujer y elaborada por la Fundación Mujeres, éstos han de ser los bloques de contenido (que han de guardar relación y coherencia interna) para los informes de impacto de género:

1. *Situación de partida*: Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por la norma, y relación con las políticas de igualdad de oportunidades.
2. *Previsión de resultados*: Prospección de cómo incidirá la aplicación de la norma sobre la situación de partida identificada.
3. *Valoración del impacto de género*: Calificación de los efectos de la norma, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. *Formulación de propuestas de mejora*: Sugerencias de modificación del texto o recomendaciones de aplicación, para garantizar o mejorar los resultados de la norma, en relación con su impacto de género.

Eje 9 Perspectiva de género en el quehacer judicial:

El primer paso para hablar de la incorporación de la perspectiva de género en el que hacer judicial es entender que el derecho no es un conjunto de normas escritas que se aplican ajenas a un contexto social, cultural, político y económico, sino que esas normas son necesariamente impactadas por las creencias, costumbres y pensamientos de las personas que las elaboran, aplican y fiscalizan y por las diferentes formas de concebir el mundo que determinan la condición y posición desiguales de las mujeres y los hombres.⁶⁸

⁶⁸ STAFF WILSON, Mari blanca., "La perspectiva de género desde el derecho" Artículo de la web-site legal-info Panamá. Diciembre,2000.

Es importante crear conciencia en quienes tienen a su cargo la aplicación de las leyes que la perspectiva de género es imprescindible para lograr un derecho integrador y equitativo.

En este eje se busca trabajar sobre los siguientes aspectos:

- La eliminación de cualquier indicio de discriminación contra la mujer en todas las leyes, proyectos de ley, normas legales. Además todas éstas deben tener un lenguaje sensible al género.
- La sensibilización y capacitación en la perspectiva de género de los operadores del sistema judicial a fin de que puedan interpretar leyes y administrar justicia con criterios no discriminatorios.
- La creación y funcionamiento de los mecanismos que garanticen el cumplimiento efectivo de las leyes que protegen los derechos humanos de las mujeres y que establecen la igualdad de derechos y oportunidades.
- Capacitación específica y continua en instrumentos internacionales de protección de derechos.
- Analizar el principio de no discriminación por género, lo que se traduce en la erradicación del uso de prejuicios, estereotipos, interrogatorios innecesarios o imprudentes o expresiones sexistas a lo largo de los procesos o en sus sentencias.

Otros Ejes:

En el momento que se realice el diagnóstico y siguiendo lo que la propia institución ponga en el punto de mira se podrían modificar y /o incorporar otros posibles ejes.

Aquí se proponen algunas ideas de buenas prácticas:

Ejemplos de buenas prácticas en posible eje de salud laboral:

-
- **Incorporar la perspectiva de género en los informes y estudios de accidentalidad y ausentismo laboral.**
-
- **Realización de estudios en prevención de riesgos laborales en puestos ocupados principalmente por mujeres.**
-
- **Elaborar protocolos sobre embarazo y lactancia que facilite y sistematice las sustituciones en puestos no compatibles con dichas situaciones.**

Ejemplos de buenas prácticas en posible eje acoso sexual o discriminación por sexo:

- Realización de campañas de sensibilización a toda la institución para la identificación, prevención y denuncia en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de la institución.
- Elaborar protocolos de actuación que defina, prevenga y establezca sanciones en los casos en que se produzca algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Incluir formación en relación a esta temática dentro de las acciones a desarrollar en el plan.

CONCLUSIONES:

A través de la presente Guía, se ha dejado establecido que la igualdad es un valor constitucional, recogido en la Constitución de Chile, en su artículo 1° y 19 n° 2 que establece el principio de igualdad y no discriminación e insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, en este contexto, una de las metas sociales es, por cierto, alcanzar la igualdad de género, por ello el Poder Judicial no puede quedar ajeno a dicho requerimiento, sobretodo porque la eficacia de la administración de justicia debe satisfacer la demanda de igualdad entre hombres y mujeres. Así, resulta imperativo que el Poder Judicial incorpore la perspectiva de género como eje central de su quehacer, a fin de erradicar la presencia de estereotipos de género que aún persisten en la institución, fortaleciendo la necesaria capacitación de los operadores de justicia en temas de discriminación por género, y junto a ello reforzar en las prácticas judiciales los compromisos internacionales asumidos por el Estado en la materia.

El presente instrumento es la materialización de dicho requerimiento, desde un enfoque constructivo y participativo, para que dentro del Poder Judicial, exista una institucionalidad de Género que tenga su fuente en la Legislación, y nos permita así, posicionar la temática desde un enfoque de Derechos Humanos y con estándares internacionales.





Bibliografía



- Bhansali Lisa., “hacia la integración de género en la justicia: impacto de la evaluación de género en el diseños de proyectos”. Banco mundial, julio 2005 n°76.
- Balaguer Callejón, María Luisa. “Género y Lenguaje. Presupuestos Para un Lenguaje Jurídico Igualitario”. UNED. Revista de Derecho Político Nº 73, España, Septiembre-Diciembre 2008
- Bergallo, Paola, “El techo de cristal en la selección de los jueces”, contribución presentada en el Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas organizado por ELA (Equipo Latinoamericano de Género), Buenos Aires, 2007
- BinstockHanna, “Avances Legales desde la Aprobación de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”, Serie Mujer y Desarrollo hacia la Igualdad de la Mujer, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 1998.
- Bodelón González, Encarna y Rubio Castro, Ana. “Lenguaje Jurídico y Género: Sobre el Sexismo en el Lenguaje Jurídico.”
- Camargo, Juana. “Género e Investigación Social”. Curso de Formación en Género. Módulo 2. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá/ UNICEF. Editora Sibauste, Primera edición, 1999, pág. 29.
- Casas B., Lidia, Riveros W. Francisca, y Vargas P., Macarena, “Violencia de Género y la Administración de Justicia”, Estudio para el Servicio Nacional de la Mujer y la Universidad Diego Portales, Santiago, 2007.
- Casco, Beatriz, “Marco teórico: una aproximación al concepto de “gendermainstreaming”, Octubre 2003, Pág. X.
- Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, “Criterios de Equidad para una Administración de Justicia con Perspectiva de Género”, Bogotá, 2011
- Correa Palacios, Ruth Stella. “El Lenguaje: un elemento estratégico en la construcción de la igualdad”, Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Conferencia.
- Escuela virtual de Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. España, 2011.

- Fries Lorena, Los derechos Humanos y su aporte a la igualdad de género en Chile, 2010, Seminario Procesos políticos e igualdad de género.
- Gómez, Gastón y Figueroa, Rodolfo, Discriminación en contra de la mujer, Informes de Investigaciones Jurídicas N°8, Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales, Santiago, octubre 2000, p. 6, citado por Viveros, Felipe, “El Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación en el Sistema Jurídico Chileno” en “Bases Generales del Plan Nacional para Superar la Discriminación en Chile 2001-2006”, 2001.
- González Salgado, José Antonio. El lenguaje jurídico del siglo XXI
- Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas. Instituto Canario de la mujer. Fundación mujeres, 2008.
- Junco Supa, Jenny Elsa y Rosas Ballinas, María Isabel, “Género”, Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia, Perú.
- Lamas, Marta. “La perspectiva de género”, Revista de Educación y Cultura N°8, Guadalajara, México, diciembre de 1995.
- LopezPalau, Ixa. “Violencia contra la Mujer”. Ediciones Lego, San Juan, Puerto Rico 1999.
- Malleson, Kate, “Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won’t Do”, Feminist Legal Studies, vol. 11, N° 1, 2003
- Memoria anual 2014 de la Corporación Administrativa del Poder Judicial 2014.
- Nogueira Alcalá, Humberto. “El Derecho a la Igualdad ante la Ley, la No Discriminación y Acciones Positivas”. Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, N° 10, año 2006.
- Palacios Jaramillo, Diego. “El Lenguaje: un elemento estratégico en la construcción de la igualdad”, Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Conferencia.
- Peris, Rosa, “ Avanzar en igualdad de género :Claves para un compromiso”
- Políticas de Igualdad, equidad y género. 2008, Agencia Catalana de Cooperación
- Planificación estratégica del Poder Judicial 2011-2015
- Protocolo de implantación de mainstreaming de género. Proyecto Calíope.

- Sánchez Busso, Mariana, “La Perspectiva de Género en las Decisiones Judiciales. Su Relevancia en los Conflictos de Violencia Contra la Mujer”, *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, Núm. Especial: América Latina (2012) http://dx.doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.41768
- Sierra Porto, Humberto A. “El Lenguaje: un elemento estratégico en la construcción de la igualdad”, Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial de Colombia, Conferencia.
- Staff Wilson, Mariblanca, “La perspectiva de género desde el Derecho”, artículo de la página web Legal-Info Panamá, diciembre 2000, pág. 3.
- Wittgenstein, L., “*Tractatus Lógico-Philosophicus*”. Alianza Universidad Madrid, 1993.

RECURSOS WEB:

- Guzmán, Néstor Leandro. “La argumentación jurídica en la experiencia procesal del Derecho”. En www.carlosparma.com.ar
- www.uasb.edu.ec (Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador).
- www.vicepresidencia.gob.bo (Vicepresidencia del Gobierno Boliviano).
- www.cnm.gov.ar (Congreso Nacional Argentino).
- www.secretariasenado.gov.co (Secretaría del Senado Colombiano).
- www.notivida.com.ar (Notivida de la República de Argentina)
- www.pjud.cl (Poder Judicial de Chile).
- www.microjuris.com (Jurisprudencia de Chile).







Autores

Patrocinadores



Comisión
de Derechos
Humanos y Género
 magistradosdehilo-1



UNIVERSIDAD DE JAÉN



INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES
HERNÁN CORREA DE LA CERDA