

No discriminación colectivo LGTBIQ+.

Desafíos para el Poder Judicial de Chile



SECRETARÍA TÉCNICA
IGUALDAD DE GÉNERO
NO DISCRIMINACIÓN

TEMAS

- › Contexto normativo institucional
- › Contexto Poder Judicial – Desafíos – Acceso a la Justicia
- › Reflexiones finales

CONTEXTO NORMATIVO

- › Caso Karen Atala Riffo y niñas vs. Chile (2012);
- › Opinión Consultiva N° 24 Corte IDH (2017);
- › Caso Azul Rojas Marin y otras vs. Perú Corte IDH (2020)
- › Ley 20.609 – Contra discriminación (2012)
- › Ley 21.830 – AUC (2015)
- › Ley 21.120 – Identidad de Género (2019)
- › Proyecto de Ley Derechos filiativos (ingresado 2016 en tramitación)



MARCO NORMATIVO

Política

Igualdad de Género y

No Discriminación

Aprobada por el Pleno de la Corte Suprema en febrero de 2018 (AD-1450-2017)

Institucionalidad

Aprobada por el Pleno de la Corte Suprema en junio de 2019 (AD-1450-2017)

Ejes Estratégicos

No Discriminación de Género

Objetivo: eliminar las barreras por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual en el Poder Judicial que distinguen, excluyen o restringen el adecuado goce y ejercicio de los derechos humanos, a integrantes y a usuarios y usuarias de nuestra institución.

Enfoque de Género Acceso Justicia

No Violencia de Género

Capacitación

No
Discriminación

Institucionalización
género cultura
organizacional

*Promover una
cultura institucional
de respeto a las
personas*

Enfoque de Género en
Acceso a la Justicia

Atención de
usuarios/as

*Realizar acciones de
difusión del derecho a
no ser discriminado,
especialmente en
razón del género u
orientación sexual*

Administración de
Justicia

*Crear y difundir protocolos,
compendios o cuadernos de buenas
prácticas, que permitan visibilizar
los estereotipos y discriminación y
justificar la aplicación diferenciada
del derecho que corresponda*

Capacitación

Contenidos y
alcances

*Incorporar contenidos vinculados a DDHH,
género, orientación sexual, identidad y
expresión de género, y a las principales formas
de discriminación que experimentan o pueden
experimentar las mujeres y personas LGBTI*

INSTITUCIONALIDAD IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

**Consejo Consultivo
Igualdad de
Género y ND**

**Ministra
encargada de
los asuntos de
género**

**Comités de
Género Cortes
de Apelaciones:**

- Arica
- Iquique
- Antofagasta
- Copiapó
- La Serena
- Valparaíso
- Santiago
- San Miguel
- Rancagua
- Talca
- Chillán
- Concepción
- Temuco
- Valdivia
- Pto. Montt
- Coyhaique
- Pta. Arenas

**Secretaría Técnica de
Igualdad de Género y No
Discriminación (2017)**

Apoyo técnico

Apoyo técnico

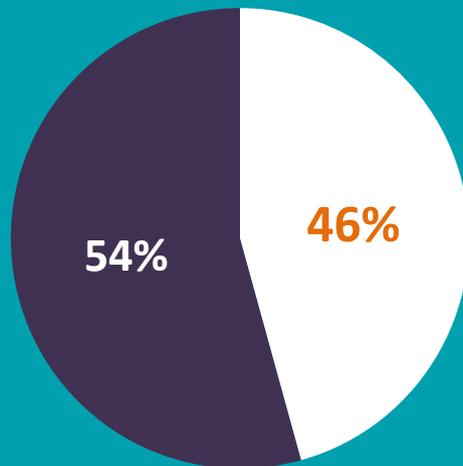


CONTEXTO PODER JUDICIAL

Resultados Estudio de Diagnóstico sobre la perspectiva de género en el Poder Judicial, 2015-2016

- › Análisis normativo: detecta que no se reconoce de forma expresa o no se trata en cuanto garantía legal la protección de las personas LGBTI
- › De los datos cuantitativos en relación a la igualdad de trato, el estudio revela que existe una percepción de que es muy importante la igualdad de trato entre hombres y mujeres, si embargo la situación del colectivo LGBTI se invisibiliza.
 - Se considera que las personas de este colectivo no manifiestan o no pueden manifestar abiertamente su condición, por el rechazo que se produce en las personas que integran el Poder Judicial a todos los niveles

¿ha experimentado o presenciado alguna vez
un trato discriminatorio
hacia otra persona del Poder Judicial?



■ Sí ■ No

Principales motivos de discriminación

P6. ¿Cuáles han sido los motivos de la discriminación? Marque todas las alternativas que correspondan





[...] sobre la orientación sexual es absolutamente invisible. Invisible, no se habla, no se dice, no se cuenta. [...]Lo que es invisible es el hecho de la percepción, lo que no se menciona no existe en el mundo y si se sabe, se sabe cómo por conductos informales, se dice se cuenta que no es público, que no lo dice, o sea el que es gay asumido no anda diciendo por la vida que es gay. Triste pues, muy triste, lo oculta, es muy ocultado y los que son públicos no andan con el cartel de activismo, que lo digan o que no lo nieguen, generalmente es invisible y los que lo saben, lo saben en círculos pequeños, o sea se diría que no están salidos del closet a nivel profesional". »

- Testimonio estudio 2015.

CONTEXTO PODER JUDICIAL

Protocolo de Atención en Justicia con Enfoque de Género y Diversidad (Universidad de Concepción). Proyecto Fondef 2018-2019

- › Reitera hallazgos del estudio de 2015, en relación a que en materia de género y diversidades sexuales el Poder Judicial es conservador y tradicional, indicando que existe una presencia constante de estereotipos y roles de género, que se basan y fundamentan en visión binaria sexo/género.
 - Estereotipos: p.e. homoparentalidad es riesgosa para adecuado desarrollo de niños y niñas
 - Expectativas de roles de género: p.e. se espera que personas se comporten a partir de una visión binaria sexo/género, con un enfoque heteronormativo y cisnormativo de sus relaciones.
 - Consecuencias: Existencia de mayores dificultades en la trayectoria laboral para personas LGBTI; Existencia de temor de personas LGBTI al reconocimiento público de su identidad sexual.

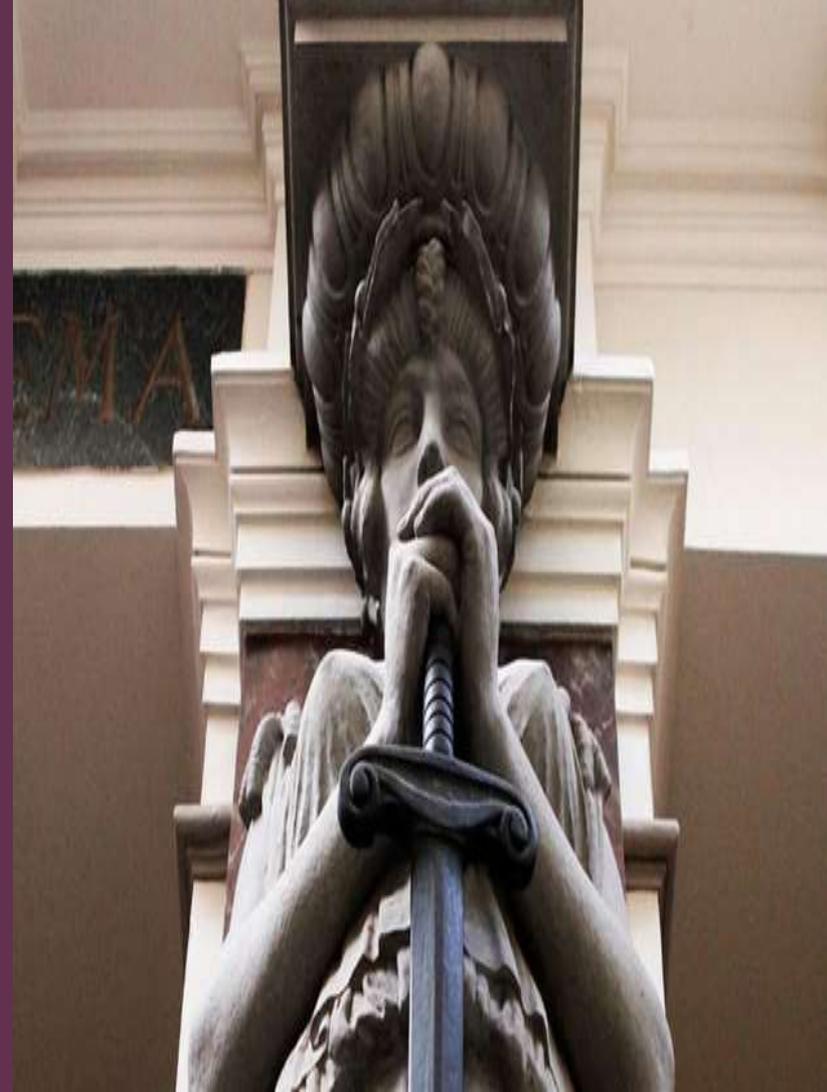
CONTEXTO PODER JUDICIAL

- › En relación con personas usuarias, en el trato y resultado de sus causas.
 - Existencia de un trato distinto a personas LGBTI en base a su orientación sexual, identidad y expresión de género, desde comentarios verbales, barreras en el acceso a la justicia hasta agresiones y descalificaciones explícitas.
 - Existencia chistes y bromas sobre personas LGBTI. Caricaturizaciones indirectas consideradas inofensivas. *“(...) no se repara en que el chiste o el humor cumple la función de diferenciar entre lo socialmente definido como normal (correcto) y anormal (incorrecto), constituyéndose estos chistes en formas de violencia simbólica.”*
 - El trato recibido o que creen que recibirán mujeres y personas LGBTI disminuye la confianza en la institución judicial. Sienten que no serán protegidas, que no existe conciencia de los riesgos que enfrentan y se predisponen a ser discriminadas. Resultado: no denuncian o no colaboran con la justicia.

Avances

Incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial

1. Política e Institucionalidad
2. Talleres presenciales y cursos online de Sensibilización sobre Género; y Violencia y Acoso Sexual
3. Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias
4. Acoso Sexual: Acta 103-2018
5. Acceso a la Justicia mujeres víctimas de violencia de género



DESAFÍOS EN TORNO A DIVERSIDADES

- › Fase inicial
- › Difusión y sensibilización: es muy importante visibilizar la diversidad, explicar la situación de discriminación para comenzar a erradicarla:
 - Talleres de sensibilización
 - Campañas Comunicacionales
 - Capacitación:
 - Academia Judicial
 - Cursos online sensibilización género y violencia de género
 - Cápsula Ley N° 21.120

DESAFÍOS EN TORNO A DIVERSIDADES

- › Implementación Ley N° 21.120 ha sido una oportunidad <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/guia-ley-21-120>
 - Guía LIG
 - Protocolo 2° Juzgado de Familia de Santiago para acceso a la justicia
 - Consejo CAPJ aprobó “Protocolo de actuación para garantizar el ejercicio del derecho a la identidad de género de personas integrantes del poder judicial y de la corporación administrativa”
 - Recomendaciones del Protocolo de Atención en Justicia con Enfoque de Género y Diversidad (Universidad de Concepción).
- › Perspectiva de género en administración de justicia:
 - **Cuadernos de Buenas Prácticas (Chile);**
 - Protocolo de Actuación en casos que involucren la orientación sexual o identidad de género (Suprema Corte de Justicia de México).

ACCESO A LA JUSTICIA COLECTIVO LGBTI

- › **Principio de igualdad y no discriminación** está en la base de todo el sistema de protección de DDHH y a través de el se garantiza que todas las personas puedan disfrutar de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, en pie de igualdad sin condición ni distinción alguna.
- › **Perspectiva de género** permite visibilizar los roles, estereotipos y prejuicios de género binario que sustentan discriminaciones y violencias que se esconden en la aparente normalidad de mensajes e ideales de mujeres y hombres a seguir, que se siguen reproduciendo día a día.

ACCESO A LA JUSTICIA COLECTIVO LGBTI

- › Fallos que declaran y reconocen derechos:
 - Jurisprudencia en materia civil sobre cambio de nombre y de sexo previo a Ley N° 21.120
 - Caso Concejala Trans (Ley Zamudio) (CSJ-2017)
 - Caso cuidado personal a padre homosexual (CSJ-2017).
 - Caso comaternidad (2° Juzgado de Familia de Santiago-2020)
 - Corte de Apelaciones de Iquique descarta que el cambio de nombre y sexo de la recurrente en la partida de nacimiento de su hijo afecte el interés superior del niño (junio 2020)
 - Corte de Apelaciones de Copiapó ordena a Colegio acoger a estudiante de acuerdo a su identidad de género y desarrollar protocolo de inclusión a la comunidad LGBTI (sept. 2020)

REFLEXIONES FINALES

- › Es un tema de DDHH, de igualdad y de no discriminación. Poder Judicial, muchos desafíos pero también avances.
- › **¿Problemáticas de las mujeres en la profesión legal, son las mismas que las de las personas de la diversidad sexual?**
 - Violencia personas LGBTI: crueldad, ensañamiento, violación correctiva.
 - Clave mirada interseccional para evitar la discriminación.
- › Temas emergentes en la profesión legal y en el ámbito judicial.
 - Cuantificar. Es válido?
 - Especificar. Diversidad dentro de la diversidad.
 - Cambio cultural.

No discriminación colectivo LGTBIQ+.

Desafíos para el Poder Judicial de Chile



SECRETARÍA TÉCNICA
IGUALDAD DE GÉNERO
NO DISCRIMINACIÓN