

CONSEJO CONSULTIVO ASESOR DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Sesión N° 5

(20 de enero de 2021)

OBJETIVOS DE LA REUNIÓN

- Evaluar las actividades del año 2020
- Planificar las actividades del año 2021 para incorporar la perspectiva de género en el Poder Judicial.

DOCUMENTOS PREPARATORIOS

Entre paréntesis se presenta la fecha de envío por correo electrónico de estos documentos:

1. Propuesta de acta de la reunión anterior (11/01/2021).
2. Normas de funcionamiento de institucionalidad de igualdad de género y no discriminación, texto final (11/01/2021).
3. Cuenta Pública de la Secretaría de Igualdad de Género y No Discriminación enviada a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia (15/01/2021).
4. Plan Operativo Anual de Trabajo de la Secretaría de Igualdad de Género y No Discriminación para 2021 (15/01/2021).

ACTA DE LA QUINTA SESIÓN

Fecha y lugar: 20 de enero de 2021, entre las 15:00 y 17:30 horas, a través de la plataforma Zoom.

Participantes:

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA	Andrea Muñoz Sánchez Magdalena Pizarro Veglia
SECRETARÍA TÉCNICA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	María Soledad Granados Z. Ximena Vera Véliz Diana Maquilón Tamayo Cristian Aguirre Toledo
REPRESENTANTE C.A. ZONA CENTRO	Jessica González Troncoso
REPRESENTANTE C.A. ZONA NORTE	Aida Osses Herrera
REPRESENTANTE C.A. ZONA SUR	Samuel Muñoz Weisz
ASOCIACIÓN DE MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS DE CHILE	Natasha García Rojas
ASOCIACIÓN DE MAGISTRADAS CHILENAS	Carola Rivas Vargas
ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DEL PODER JUDICIAL	Fabiola González Corominas
ACADEMIA JUDICIAL	Cristina Villarreal
CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL	María Angélica Muñoz
ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS JUDICIALES	Marianela Herrera Vera Iris Urzúa Urzúa
ASOCIACIÓN NACIONAL DE CONSEJEROS Y CONSEJERAS TÉCNICAS	Celia Lemuñir Bravo
DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES	Daniela Romero Fariña

Desarrollo de la reunión

- La ministra Andrea Muñoz da la bienvenida a la reunión.

Punto 1: Normas de funcionamiento y aprobación del acta anterior.

- Se aprueba el acta de la reunión anterior y del texto final de las normas de funcionamiento de la institucionalidad de igualdad de género y no discriminación.
- Se sugiere que las próximas actas sea acotadas y se acepta la sugerencia.

- Se discute sobre la continuidad de quienes están en el Consejo, según el reglamento. La Secretaria Técnica recuerda que según las normas de funcionamiento del Consejo Consultivo cada asociación decide a sus representantes y si por cualquier causa una de las personas representantes titulares deja de ser parte como integrante Titular le reemplaza su suplente, pero es tenor de cada asociación aquella decisión; por otro lado se sostiene que lo que manda es el acta que establece la institucionalidad de este consejo y esa acta establece el cargo por dos años. Así, no porque cambie el directorio en ese período tendrían que cambiarse las personas representantes, porque finalmente la nominación es a una persona y no a la asociación en sí, que siempre estará representada. Se termina la discusión señalando que las normas de funcionamiento son las definidas en el documento.
- Se discute también sobre la presencia de las personas suplentes en la reunión. Se responde que el cargo de suplente es porque no puede estar la persona titular y eso debería ser lo razonable.
- En virtud de que no hubo observaciones, se dan por aprobadas las normas de funcionamiento sin necesidad de firma.

Punto 2: Dar a conocer la evaluación 2020 y la planificación 2021 de las actividades para incorporar la perspectiva de género en el Poder Judicial

- La Secretaria Técnica de Igualdad de Género y ND realiza una presentación de los hechos que marcaron el 2020, de la reunión de planificación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género del Poder Judicial e hitos institucionales.
- Se invita a reflexionar.

Reflexiones:

- Hay mucho protocolo dando vuelta (personas adultas mayores, protocolos de la atención de las mujeres que sufren violencia y así una serie de temáticas que cada cual tiene su importancia) y no hemos podido definir con claridad los puntos críticos y relevantes.

- Se pide potenciar las extraordinarias buenas prácticas que se han dado en la jurisdicción de San Miguel, en términos de lo que ha podido hacer y potenciar la red de comunicación, la red interinstitucional, pensando en compartirlo con el resto de los comités.
- Se reflexiona sobre el rol de este consejo respecto de los comités: ¿es dar una guía o plan de trabajo obligatorio para los comités? Se entendería que no, pero de todos modos hay que tratar de hacer algún punto de encuentro. ¿Qué es lo que nos corresponde como consejo hacer, cuáles son nuestras líneas de trabajo y cómo se bajan estas líneas de trabajo a cada uno de los comités de las distintas cortes?
- La ministra Andrea Muñoz concuerda en que este Consejo no es superior jerárquico de los comités locales y recuerda que éste es un asesor de la Secretaría técnica y de la ministra o ministro que ejerza la cabeza en asuntos de género. La Secretaría es la que tendrá que bajar las directrices y la forma que el consejo estime más adecuadas para implementar la política y articularla en las regiones.
- La Academia Judicial a fines del 2020 hizo una planificación estratégica propia, donde el tema de género está relevado. Lo que le interesa mucho que es el banco de jurisprudencia porque es la forma de llegar fundamentalmente a la judicatura. Le interesa construir un centro de documentación especializado en género, trabajar en el levantamiento de casos y sentencias que evidencien estereotipos. Este año tendrán una experiencia piloto con docentes del programa de formación para capacitar a algunos en perspectiva de género en el análisis de sentencias.
- Hay que apurar el documento y la capacitación en temas de lenguaje inclusivo; hay personas que no saben qué es o incluso lo ridiculizan.

Aspectos positivos:

- **El comienzo del funcionamiento de la institucionalidad:** fue un primer año, fundacional y marcado por la pandemia, pero hubo capacidad de la adaptación y se ha ido dejando huella.

- **Los comités de Género permitieron avanzar:** hubo acciones concretas; hubo una constante comunicación y retroalimentación con la Secretaría en la planificación anual; se cumplieron los objetivos, la Secretaría hacía una revisión del cumplimiento de las metas y eso fue un plus porque obligaba a hacer las actividades que se habían planificado; hubo intercambio entre algunos comités: se aprovecharon las experiencias de los demás en compartir actividades, ya sean talleres o charlas, porque se estaban replicando en regiones a veces lo mismo.
- **El rol que ha jugado la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y ND:** además de la coordinación con los comités tiene a disposición buenos documentos; la comunicación que ha mantenido con la Academia Judicial, entregando orientaciones en cuanto a definiciones e idear nuevas soluciones y nuevos logros, como los cursos e-learning que se disponibilizan en la plataforma de la Academia. Pese a lo difícil que es difundir de forma efectiva la información en el Poder Judicial la pandemia ayudó a visibilizar a la Secretaría técnica, su orgánica; otras instituciones públicas la conocen, saben con quién tienen que contactar y desde el Pleno también se reconoce como una voz técnica importante en estos temas.
- **En temas de acoso es una buena práctica la que se ha realizado en la implementación de las denuncias de acoso,** eso en términos generales está funcionando y años atrás hubiese sido impensado.

Nudos críticos:

- **El cambio cultural es lento y lo seguirá siendo, hay que trabajar con eso:** a veces lo que se logra avanzar en la Secretaría o en la institucionalidad del consejo o de los comités choca con prácticas de otros integrantes o de ciertas unidades laborales, que van mucho más atrás.
- **Formación en temas de género:** puede que exista interés y motivación, pero hay una brecha importante en conocimiento de la temática; cuando se revisan los fallos no se ve que se traduzca en una decisión en lo jurisdiccional, ello necesita bastante aliento para ser desarrollado; aún no se ha podido internalizar un trabajo del día a día, en cada sentencia, en cada actuación.
- **“Estamos haciendo hartas cosas, pero da la sensación de que la gente queda a la deriva igual”. Si bien la Secretaría se ha hecho conocida, sus**

productos no son masivamente conocidos: el Cuaderno de Buenas Prácticas no se sabe usar, el estudio de acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia no se conoce mucho. Hay que darle más fuerza a la difusión en actividades concretas, hay que promoverlos. Sería conveniente sugerir a los comités que realicen esta promoción del estudio de acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia, entregándoles el formato concreto de cómo realizarla e incluyéndolo en la logística y en la participación con los miembros de cada comité.

- **Fallos sobre acoso sexual, específicamente el de Copiapó:** generó frustración, porque se había avanzado en poner el tema, en campañas, en el acta 103. Ahora la pregunta es cómo prevenimos y ayudamos a regular conductas; también hay que ver qué va haciendo la jurisprudencia y quizá hay que sacar el conflicto de acoso del dúo víctima/victimario y hay que empoderar a la institución completa. Además tenemos que trabajar con los órganos resolutores, tenemos que capacitar, entre ellos especialmente a fiscales y sus ayudantes; también hay que trabajar la información sobre la asesoría legal a la persona que denuncia, porque algunos casos hubiesen sido diferentes con una asesoría legal.
- **Falta de estadísticas:** es impresentable y urge avanzar, son extremadamente necesarias para darle más sustancia a los temas que abordamos. Se sugiere que se mantengan y profundicen las gestiones para lograr su efectiva generación en la institución y si eso implica dar la orden “desde arriba” entonces habrá que hacer las gestiones para que ello ocurra, finalmente siempre hay que poblar de información los sistemas y eso ya se hace. Además, hay que aprovechar que en 2021 se actualizarán los sistemas informáticos para incorporar las variables que faltan en los sistemas, como pueblo originario, situación migrante, identidad de género, situación de discapacidad. La Secretaría no debiese quedar fuera de esa discusión. El consejo podría ponerlo como una de nuestras metas: el poder contar con estadísticas, eso nos permitiría ir golpeando puertas para ser escuchados al respecto.
- **“Todavía estamos un poco perplejos con lo grande del cuento”.** No podemos seguir avanzando en líneas diversas, todo es necesario, pero hay que definir prioridades para 2021, o si no se avanza un poco en cada área y se diluyen los resultados. Deberíamos enfocarnos en armar una estrategia para poder atacar puntos distintos que no nos enreden la agenda, porque una cosa son los usuarios, otra cosa es el personal que trabaja en el Poder Judicial y el

tema de la violencia de género que se dio por el tema de la pandemia hizo que el género fuera súper relevante. Algunas personas sostienen que es imposible que abarquemos más de tres temas.

- El sitio web de la Secretaría tiene la información, pero hay que facilitar su diseño y mantención, porque cuesta encontrarla.
- **Hay que reforzar las comunicaciones de lo que se hace en materia de género:** se han hecho cosas buenas, pero obviamente es más mediático lo negativo. No hay que desaprovechar las oportunidades de visibilizar lo bueno.
- **Sugerencias de temas a abordar o de focalizarse en 2021:**
 - las actividades de comunicación del Cuaderno de Buenas Prácticas
 - abordar la violencia de forma integral: acceso de las usuarias, con un protocolo de atención de víctimas de violencia + acoso sexual al interior de la institución + las estadísticas de violencia, externas e internas.
 - tema de género al interior del Poder Judicial, sobre todo el trabajo en pandemia: la doble presencia ha sido súper dura para las trabajadoras de la institución.

Planificación 2021

- La Secretaria Técnica muestra una presentación con la planificación de la Secretaria Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación para este año 2021 y la focalización que se plantea.
- El protocolo que se va a empezar a elaborar en función de los hallazgos del estudio.
- La ministra Muñoz comenta que la base jurisprudencial no está puesta como foco, pero se presentará el repositorio en 2021. Además, informa que la Corte Suprema está celebrando convenios con universidades de todo el país con el objeto de poder levantar jurisprudencia en distintas materias. Ahí hay que ver de qué manera se pueden incorporar indicadores de género, es un tema que está liderando la Ministra Sandoval, partió como una inquietud de la Tercera sala.

- La jueza Natasha García informa que en la ANM la Comisión de DDHH y género constituyó una comisión para también contribuir a la elaboración de un protocolo, así que ahí estarán coadyuvando en el tema.

3. Análisis de la propuesta de temas a abordar por el Consejo Consultivo para el año 2021

- La Secretaria Técnica expone la agenda de temas tentativos del año 2021 (vea la ppt adjunta). Indica que se van a enviar las fechas de las reuniones para que las pre-agenden y así no haya bajas durante el año, lo que funcionó bien el año pasado.
- Iris Urzúa comenta que aprovechando el 8 de marzo sería bueno plantearnos dar a conocer el trabajo que se ha ido elaborando durante estos años, que no quede solamente al interior nuestro sino que se exponga ante la ciudadanía que el Poder Judicial está preocupado de un tema que está tan candente en este momento.

4. Varios

- La Secretaria Técnica presenta un video de acoso sexual, señalando que es una herramienta que se desarrolló el año pasado y apunta a la empatía, a crear cierta conciencia. Se presentará públicamente el primer trimestre de 2021.
- María Angélica Muñoz señala que desde ya hay que pedir que este video sea incorporado a la inducción de todas las personas que entran al Poder Judicial, pues hay ahí un mensaje súper claro: en el Poder Judicial no se permite el Acoso Sexual.

5. Cierre

La ministra Andrea Muñoz agradece nuevamente el interés y participación de todas las personas presentes; señala que la Secretaría enviará las fechas de las próximas reuniones, para que se tenga disponibilidad. Llama a armarse de paciencia porque la pandemia nos acompañará durante el año, siguiendo esta forma de comunicación y de trabajo en estas condiciones.

CAT / XVV