

PLAN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

Aprobado por el Consejo Directivo de la Academia Judicial en sesión n° 387 de 26 de junio de 2019 con la recomendación de que se implemente gradualmente, particularmente en lo que dice relación a la incorporación de esta temática en forma transversal en toda la oferta docente de la institución.

ANTECEDENTES

La Academia Judicial es una corporación de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada por ley n° 19.346 del año 1994. Su principal tarea es la formación de los postulantes a cargos del escalafón primario del Poder Judicial y el perfeccionamiento de todas las personas que integran dicho Poder del Estado. Para cumplir con las funciones encomendadas por la ley, la Academia Judicial define, diseña y ejecuta, los siguientes programas:

- a) Programa de Formación para postulantes al escalafón primario del Poder Judicial, destinado a abogados/as interesados/as en incorporarse a la Judicatura, programa que se desarrolla a través de cursos que no pueden durar menos de 6 meses ni más de 1 año, donde se entregan los conocimientos, criterios, habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de la función judicial a través de actividades teóricas y prácticas.
- b) Programa de Perfeccionamiento, constituido por un conjunto de cursos anuales que se ponen a disposición de todas las personas que integran el Poder Judicial con la finalidad de promover la adquisición de nuevos conocimientos y desarrollar habilidades para desempeñar de mejor forma las funciones respectivas.
- c) Programa de Habilitación, a fin de dar cumplimiento al requisito legal, impuesto a los jueces y juezas de letras, de realizar un curso de perfeccionamiento profesional como requisito para acceder al cargo de ministro/a o fiscal/a judicial de corte de apelaciones.

La Academia Judicial debe, en consecuencia, procurar poner a disposición de sus alumnos/as los insumos académicos necesarios para lograr una capacitación adecuada (a las necesidades de capacitación) y pertinente (a la función que se desempeñe en el Poder Judicial), con la debida consideración no sólo de lo puramente normativo, sino también de la información relevante del contexto social, histórico y valorativo en que el Poder Judicial se inserta.

Es, justamente, esta información de contexto (marcada por la aprobación por parte de la Corte Suprema, en febrero de 2018, de la política de igualdad de género y no discriminación para el Poder Judicial), la que motiva a definir un plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género para la Academia Judicial que se presenta a continuación. Es más, siendo el Programa de Formación la vía de ingreso más relevante a cargos del escalafón primario¹ resulta del todo coherente que la definición del mismo, en cuanto a procesos, estructura y contenidos (y, por extensión, las demás actividades que desarrolla la Academia Judicial) den cuenta de una perspectiva de igualdad, no discriminación y género, por lo que, evidentemente, será necesario establecer canales de coordinación de la política que el Poder Judicial ha aprobado en la materia con las definiciones de la propia Academia Judicial.

INTRODUCCIÓN

A finales de los años 90 el sociólogo francés Pierre Bourdieu vuelve a formular una antigua pregunta: ¿por qué, en todas las sociedades, la diferencia se traduce en desigualdad? y, lo que para Bourdieu es peor, ¿en inferioridad ética? Justamente, el género nos interpela a mirar esta desigualdad. Como afirma la mexicana Marta Lamas: "que la diferencia biológica, cualquiera que ésta sea (anatómica, bioquímica, etc.) se interprete culturalmente como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas, con una moral diferenciada para unos y para otras, es el problema político que subyace a toda la discusión académica sobre las diferencias entre hombres y mujeres". En este sentido, el género nos aporta una perspectiva enriquecedora para analizar la realidad, perspectiva cuya filosofía última es, en definitiva, la igualdad. Pero la igualdad fue, es y seguirá siendo un concepto difícil de describir porque depende, al fin y al cabo, del modelo de sociedad (política, económica, religiosa, cultural) en que se sustente.

La igualdad es, en su origen, un principio de la Ilustración que buscó suprimir todas las clases privilegiadas, castas o estamentos en una sociedad y fue una de las demandas más importantes en todos los procesos de reivindicación social a partir del siglo XIX.

En Chile, la palabra igualdad aparece en el primer artículo de la Constitución Política ("las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos") y se describe, además, en el catálogo de derechos del artículo 19: la Constitución asegura a todas las personas la igualdad ante la ley... ni la ley ni autoridad alguna pueden establecer diferencias arbitrarias... la Constitución asegura la igual protección de la ley en el

¹ De hecho, el artículo 252 del COT dispone que "Para ser juez de letras se requiere: 1° Ser chileno; 2° Tener el título de abogado, y 3° Haber cumplido satisfactoriamente el programa de formación para postulantes al Escalafón Primario del Poder Judicial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 284 bis".

ejercicio de los derechos. Como vemos, la igualdad no es trato idéntico, puesto que las diferencias sí se pueden establecer siempre que no sean arbitrarias. En este sentido, la igualdad se entiende como trato no arbitrario: no se pueden hacer diferencias entre las personas a menos que se funde una razón (criterio de razonabilidad) razón que está estrechamente ligada al objetivo que la política pública quiere alcanzar. El trato diferente se justifica, entonces, sólo si existe un criterio razonable, es decir, si existe una relación de funcionalidad con el fin que se quiere lograr, por lo tanto, igualdad es no arbitrariedad. El problema es que muchas veces es difícil escoger el criterio y en otras ocasiones el Estado es el que yerra en la elección. Ello es especialmente relevante en las políticas públicas que, por sus características de generalidad establecen, precisamente, criterios generales que no son capaces de visibilizar las particularidades o el contexto de las situaciones. Suele suceder, entonces, que el criterio deje fuera a muchas personas. El problema empieza a surgir cuando la brecha del desajuste (entre el criterio elegido y el fin) es muy grande. O cuando la política pública que parece neutral en su descripción tiene resultados discriminatorios (de hecho, la propia CEDAW establece que la discriminación puede ser en hechos o en resultados). La igualdad, entonces, como prohibición de discriminación queda corta y nos podemos buenamente preguntar si el Estado está en condiciones de ser sensible al contexto al momento de definir e implementar políticas, planes y programas.

Por ello, aparece una noción de igualdad más integradora, un principio que obliga al Estado a evitar que se cristalicen estructuras de subordinación y/o grupos que están en permanente situación de desventaja estructural, a fin de dismantelar todo aquello que soporta la estructura de subordinación o sometimiento. El PNUD afirma, a este respecto, que para el horizonte de la igualdad la persona humana ha de ser definida ante todo por ser sujeto de su propia vida, por la libertad para decidir cómo vivir y por su capacidad como ciudadano ante la sociedad. En ese sentido todos son iguales y no existe diferencia alguna, natural o creada, que pueda limitarla.²

Hablar de género, entonces, es hablar, en toda su magnitud, de cómo vivimos y nos interrelacionamos todos y todas en los diversos ámbitos de la vida. En efecto, cuando se habla de género está, a la base, la noción de una construcción social que afecta tanto a las mujeres como a los hombres toda vez que dispone limitaciones, roles, relaciones, diferencias y distinciones aprendidos culturalmente. De hecho, uno de los aportes más importantes del concepto de género a las ciencias sociales pasa por el análisis de la realidad desde la perspectiva de los prejuicios y los estereotipos a partir de una pregunta fundamental: ¿por qué, en todas las sociedades y en toda la historia humana, la diferencia se transforma siempre en desigualdad? El informe del PNUD ya citado, a propósito del bienestar subjetivo, da cuenta de un resultado poco

² Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo "Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la Igualdad 2010", marzo 2010, pág. 14.

alentador: los chilenos están satisfechos consigo mismos, pero molestos con la sociedad. Y tal vez parte de los elementos de esta molestia sea el sentirse irrespetado en su dignidad y derechos. Si la desigualdad es, como dice el informe, el “telón de fondo” de nuestra insatisfacción, si lo que las personas demandan es reconocimiento (un modo de ser –dignidad–, un modo de relacionarse –respeto– y un modo de realizarse –apoyo social a los proyectos biográficos), si para transversalizar el género hay que, entre otras cosas, establecer canales de acción participativa y sensibilizar, nos parece que la óptica del género en el desarrollo humano es una vía apropiada para avanzar de la simple redistribución en sentido asistencialista al reconocimiento que aborde la desigualdad estructural. A ello también contribuye analizar y comprender el género.

Somos conscientes que los y las expertas no están aún de acuerdo en las soluciones más plausibles. En efecto, el género se aborda desde dos supuestos que lo conducen a soluciones al parecer irreconciliables: la división sexual del trabajo que demanda redistribución y soluciones afirmativas, por una parte, y el androcentrismo y la heteronormatividad que demanda reconocimiento y soluciones transformativas, por la otra. Lo más probable es que, siendo la realidad un conjunto de situaciones interconectadas, se requieran soluciones de ambos tipos o “terceras vías” aún no descritas. No obstante ello, creemos que es vital superar las meras soluciones de coerción y conveniencia para llegar a soluciones de convicción como conciencia de justicia.

MARCO NORMATIVO

El principio de igualdad y no discriminación es uno de los pilares en los que se sustenta la garantía de protección a los derechos humanos, tanto en el sistema universal como en el sistema interamericano.

En efecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, señala en su dos primeros artículos que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra. Este reconocimiento a la igualdad de las personas se transforma, después de la Segunda Guerra Mundial, en un principio transversal en todos los instrumentos universales de derechos humanos que comienzan a redactarse y suscribirse a partir de entonces. Pero el sistema interamericano había hecho lo suyo meses antes cuando, en mayo de 1948, la OEA aprueba y proclama la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre que en su artículo segundo señala "Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen

los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna".

Han sido múltiples los instrumentos internacionales que abordan el principio de igualdad y no discriminación, de los que se destacan sólo a modo ejemplar:

- la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993: "La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole" (artículo 3);
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 (ratificado por Chile el 10 de febrero de 1972, promulgado el 30 de noviembre de 1976 y publicado el 29 de abril de 1989): "Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (artículo 2), "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto" (artículo 3);
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 (ratificado por Chile el 10 de febrero de 1972, promulgado el 28 de abril de 1989 y publicado el 27 de mayo de 1989): "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (artículo 2, 2.), "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto" (artículo 3);
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 (ratificada por Chile el 7 de diciembre de 1989, promulgada el 27 de octubre de 1989 y publicada el 9 de diciembre de 1989): "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 los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (artículo 1)³;

- Comité DESC, Observación General N° 20: la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales: "La no discriminación es una obligación inmediata y de alcance general en el Pacto. El artículo 2.2 dispone que los Estados partes garantizarán el ejercicio de cada uno de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto, sin discriminación alguna, y solo puede aplicarse en conjunción con esos derechos. Cabe señalar que por discriminación se entiende toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferente que directa o indirectamente se base en los motivos prohibidos de discriminación y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos reconocidos en el Pacto⁶. La discriminación también comprende la incitación a la discriminación y el acoso (II. 7.);
- Comité DDHH, Observación General N° 18: "La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley sin ninguna discriminación constituye un principio básico y general relativo a la protección de los derechos humanos. Así, el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece la obligación de cada Estado Parte de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. En virtud del artículo 26 todas las personas no solamente son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley, sino que también se prohíbe cualquier discriminación en virtud de la ley y garantiza a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier 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" (1.);
- Comité DDHH, Observación General N° 28: "En virtud de la obligación de garantizar a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto,

³ Es importante recordar que el Comité de la CEDAW en el séptimo informe periódico de Chile recomienda, entre otros, que el Estado "Organice actividades de capacitación a fondo para la judicatura y otras autoridades estatales en relación con la discriminación y las violaciones de los derechos que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero y las personas intersexuales" (Ver observaciones finales en <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2018/07/N1807016.pdf>).

establecida en los artículos 2 y 3, los Estados Partes deben adoptar todas las medidas necesarias para hacer posible el goce de estos derechos y que disfruten de ellos. Esas medidas comprenden las de eliminar los obstáculos que se interponen en el goce de esos derechos en condiciones de igualdad, dar instrucción a la población y a los funcionarios del Estado en materia de derechos humanos y ajustar la legislación interna a fin de dar efecto a las obligaciones enunciadas en el Pacto. El Estado Parte no sólo debe adoptar medidas de protección sino también medidas positivas en todos los ámbitos a fin de dar poder a la mujer en forma efectiva e igualitaria. Los Estados Partes deben presentar información en cuanto al papel que efectivamente tiene la mujer en la sociedad a fin de que el Comité pueda evaluar qué medidas, además de las disposiciones puramente legislativas, se han tomado o deberán adoptarse para cumplir con esas obligaciones, hasta qué punto se ha avanzado, con qué dificultades se ha tropezado y qué se está haciendo para superarlas" (3.);

- Comité de la CEDAW, Recomendación General N° 33: "El derecho de acceso de las mujeres a la justicia es esencial para la realización de todos los derechos protegidos en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Es un elemento fundamental del estado de derecho y la buena gobernanza, junto con la independencia, la imparcialidad, la integridad y la credibilidad de la judicatura, la lucha contra la impunidad y la corrupción, y la participación en pie de igualdad de la mujer en la judicatura y otros mecanismos de aplicación de la ley. El derecho de acceso a la justicia es pluridimensional. Abarca la justiciabilidad, la disponibilidad, el acceso, la buena calidad, el suministro de recursos jurídicos para las víctimas y la rendición de cuentas de los sistemas de justicia. A los fines de la presente recomendación general, todas las referencias a la "mujer" debe entenderse que incluyen a las mujeres y las niñas, a menos que se indique específicamente otra cosa" (1.);
- Comité de la CEDAW, Recomendación General N° 35: 15. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por razón de género es indivisible e interdependiente respecto de otros derechos humanos, a saber: los derechos a la vida, la salud, la libertad y la seguridad de la persona, la igualdad y la misma protección en el seno de la familia, la protección contra la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes y la libertad de expresión, de circulación, de participación, de reunión y de asociación" (15.);
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), adoptada por la Organización de Estados Americanos el 22 de noviembre de 1969, (ratificada por Chile el 10 de agosto de 1990, promulgada

el 23 de agosto de 1990 y publicada el 5 de enero de 1991): "Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (artículo 1, 1.), "Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el Artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades" (artículo 2);

- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará), adoptada por la Organización de Estados Americanos el 9 de junio de 1994 (ratificada por Chile el 24 de octubre de 1996, promulgada el 23 de septiembre de 1998 y publicada el 11 de noviembre de 1998): "Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado" (artículo 3), "Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: c) fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer" (artículo 8° letra c);
- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, adoptada por la Organización de Estados Americanos el 7 de junio de 1999 (ratificada por Chile el 4 de diciembre de 2001, promulgada el 25 de marzo de 2002 y publicada el 20 de junio de 2002): "Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad" (artículo II);
- Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, adoptada por la Organización de Estados Americanos el 5 de junio de 2013 (no ratificada por Chile): "Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada" (artículo 2);
- Convención interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia, adoptada por la Organización de Estados

Americanos el 5 de junio de 2013 (no ratificada por Chile): "Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada" (artículo 2).

Ahora bien, los instrumentos internacionales no son relevantes sólo en su mérito sino que muchos de ellos expresan, directa o indirectamente, la necesidad de capacitar al personal relacionado con la administración de justicia, para modificar patrones socio culturales estereotipados que impactan en el ejercicio de la función, por ejemplo:

- artículo 8° letra c) de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará): “Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer”;
- artículo III,1., a) y III, 2., c) de la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad: “Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a: 1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa: a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración; 2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas: c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad”;
- Artículo 2 letra c) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los

tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación”.

En el plano nacional, el derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido y garantizado en el primer artículo de la Constitución Política que comienza declarando "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"⁴ para concluir que es un deber del Estado “asegurar el derecho de las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional”, asertos que constituyen el fundamento de varias garantías constitucionales que se expresan en el artículo 19:

- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias (n° 2);
- La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos (n° 3);
- El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo (n° 9, a propósito del derecho a la protección de la salud);
- Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (n° 16, a propósito de la libertad de trabajo);
- La igual repartición de los tributos en proporción a las rentas o en la progresión o forma que fije la ley, y la igual repartición de las demás cargas públicas (n° 20);
- La no discriminación arbitraria en el trato que deben dar el Estado y sus organismos en materia económica (n° 22).

Asimismo, diversas normas legales han sido dictadas para concretar el principio de no igualdad y no discriminación, por ejemplo, en materias que van desde el sistema de elecciones hasta la Alta Dirección Pública, pasando principalmente por lo laboral y el sistema educacional. Tal vez la normativa legal más relevante (por su fuerza simbólica y a pesar de las críticas que apuntan a lo limitado de sus alcances) sea la ley n° 20.609 que establece medidas contra la discriminación (“ley Zamudio”), normativa que, en realidad, sólo establece una acción de tutela, pero que contiene dos normas muy relevantes:

⁴ La ley n° 19.611, del 16 de junio del año 1999 reformó la Constitución Política de la República estableciendo la igualdad jurídica entre hombres y mujeres. En efecto, el proyecto de reforma sostenía que, sin perjuicio que “el término "hombres" empleado en dicho artículo 1° (antiguo artículo 1° de la Constitución) refuerza estereotipos y prácticas discriminatorias, destacando el protagonismo de los hombres y ocultando el de las mujeres”; razón por la cual proponía que el precepto sostuviera que “los hombres y las mujeres nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

- primero, dispone que cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de sus competencias debe elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a todas las personas, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos, reconocidos en la Constitución Política y en los Tratados Internacionales (artículo 1° inciso 2°); y
- segundo, define “discriminación arbitraria” como toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (artículo 2°, inciso 1°).

Tratándose de la Academia Judicial, cabe recordar el acuerdo adoptado por su Consejo Directivo en sesión n° 356 de 4 de agosto de 2016 en orden a aprobar una “agenda de reconocimiento social y ciudadano” que incluye temas donde la Academia debiese poner especial atención, tanto para la decisión de oferta de cursos de perfeccionamiento como, en general, para atender a los elementos de dichos temas que debiesen considerarse pertinentes en cualquier tipo de curso que toque la respectiva dimensión. En aquella oportunidad, el Consejo Directivo acuerda que dicha agenda comprenda las temáticas de género, discapacidad, niñez y adolescencia, adultos mayores, pueblos originarios, migrantes y población analfabeta.

LAS TEMÁTICAS IGUALDAD Y GÉNERO EN LA ACADEMIA JUDICIAL

A. Los cursos de la Academia Judicial

Durante varios años, por lo menos desde el año 2010 en adelante, la Academia Judicial impartió una serie de cursos a los diversos escalafones donde se incluyó, de alguna u otra forma, el tema de la igualdad. Por ejemplo, el curso “Principio de igualdad y prohibición de toda forma de discriminación”, dirigido al escalafón

primario, donde entre sus contenidos están, precisamente, la construcción social en la sexualidad, el concepto de género, el rol de género, la identidad de género, el debate entre sexo y género, la orientación sexual, entre otros. O el curso “Sistema universal de protección de los DDHH” donde uno de sus contenidos es, precisamente DDHH y mujeres. O el curso “Principio de Igualdad”, dirigido a escalafones secundario y de empleados, que tiene como uno de sus contenidos la discriminación de género. O el curso “Obligaciones del Estado chileno en virtud de tratados internacionales”, para el escalafón secundario, donde uno de sus contenidos es el análisis de la CEDAW.

Pero el tema de género no se puso de relieve con un curso específico para ello sino hasta el año 2012, producto de la sentencia de la CIDH en el caso Atala Riffo y niñas V/S Chile, decisión que constituyó un elemento de análisis paradigmático no sólo para la capacitación judicial sino para el modo en que la sociedad chilena comenzó en comprender el concepto de género. En efecto, el 24 de febrero de 2012, en el marco del caso Atala Riffo y niñas V/S Chile, la Corte Interamericana de Derechos Humanos condenó al estado de Chile por violación al principio de igualdad y no discriminación y al derecho a la vida privada, al considerar la orientación sexual de la magistrada Karen Atala en el juicio de tuición de sus dos hijas menores, entregando el cuidado personal de éstas al padre. En su condena el tribunal estableció, entre otras medidas de reparación, que el Estado de Chile debe continuar implementando, en un plazo razonable, programas y cursos permanentes de educación y capacitación dirigidos a funcionarios públicos a nivel regional y nacional y particularmente a funcionarios judiciales de todas las áreas y escalafones de la rama judicial en⁵: i) derechos humanos, orientación sexual y no discriminación; ii) protección de los derechos de la comunidad LGBTI, y iii) discriminación, superación de estereotipos de género en contra de la población LGTBI. Por lo demás, en el mes de julio del mismo año 2012 se publica la ley n° N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.

Con estas urgencias en vista, la temática de género se incorporó formalmente al Programa de Perfeccionamiento el año 2012, mediante la ejecución del curso “Cuestiones sobre identidad sexual y discriminación por razón de sexo, género y

⁵ Cabe señalar que el rol de la Academia Judicial en este punto ha sido discutido. Para algunos, la obligación que nace a partir de la sentencia sería directa para la Academia, en tanto institución encargada por ley del perfeccionamiento de todos los integrantes del Poder Judicial. Por el contrario, se considera que la obligación sería únicamente indirecta, en tanto la sentencia señala expresamente que es el estado de Chile el que debe implementar programas y cursos de capacitación sobre las materias concernidas, más allá de la capacitación propia al Poder Judicial. Esto último se vería reforzado con la mención expresa en la sentencia de que los cursos a implementarse deben estar dirigidos a funcionarios públicos a nivel regional y nacional y particularmente a funcionarios judiciales, además de lo remarcado por la Corte en el informe de supervisión de cumplimiento emitido por la Corte Interamericana con fecha 10 de febrero de 2017.

orientación sexual”, curso que se dictó hasta el año 2014, año en que se reestructuró la oferta de cursos.

Posteriormente, el año 2016, se incorporó el curso extraordinario “Curso básico sobre cuestiones de género y sexualidad, modalidad semipresencial”. El fundamento de este curso se encuentra en la aprobación, por parte del Consejo Directivo, de la agenda de reconocimiento social y ciudadano a que ya se ha hecho mención. La opción por la modalidad semipresencial se justificaba en la necesidad de dar mayor flexibilidad en el acceso a estos contenidos, siendo la plataforma abierta para quien se inscribiera oportunamente, y la fase presencial reservada únicamente para un máximo de 30 alumnos/as, cuyo requisito previo era la aprobación de la fase en línea.

Sin perjuicio de lo anterior, previo a estas primeras incorporaciones formales, la parrilla ordinaria del Programa de Perfeccionamiento ya contemplaba una nutrida oferta sobre derechos humanos y su protección, que incluía, aún en forma incipiente, cuestiones sobre género y sexualidad.

A modo de resumen, los siguientes son (o han sido) los cursos del Programa de Perfeccionamiento en materia de igualdad, no discriminación y género:

- Control de afectación de los derechos fundamentales en el proceso penal (2004 a 2015)
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles inhumanos degradantes (2006 a 2014)
- Principio de igualdad (2009 a 2015, para escalafón primario)
- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas (2010 a la fecha)
- Constitucionalización del derecho y aplicación judicial de la Constitución (2011 y 2012)
- Regulación nacional y convencional internacional sobre personas con discapacidad (2012 a la fecha)
- Principio de igualdad y prohibición de toda forma de discriminación (2009-2018, excepto 2013 y 2014)
- Teoría general y dogmática de los derechos fundamentales (2009 a la fecha)
- La aplicación del derecho internacional (2009 a 2014)
- Acoso sexual, acoso moral (mobbing) y discriminación en el contexto laboral (2010 a la fecha)
- Tutela de derechos fundamentales (2010 a la fecha)
- Convención sobre derechos de los niños, niñas y adolescentes (2010 a la fecha)

- Aplicación judicial del derecho internacional de los derechos humanos por los tribunales de justicia (2013 a 2015)
- Sistema interamericano de protección de derechos y control de convencionalidad (2013 a la fecha)
- Derechos económicos, sociales y culturales (2013 a la fecha)
- Análisis jurídico y prácticas judiciales en relación a los migrantes, el tráfico y trata de personas en Chile (2014 a la fecha)
- Principio de igualdad (2014 a 2018, para escalafón secundario y de empleados)
- Cuestiones sobre identidad sexual y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual (2012 a 2014)
- Obligaciones del Estado de Chile en virtud de convenciones internacionales (2015 a la fecha)
- Sistema universal de protección de los derechos humanos (2015 a la fecha)
- Curso básico sobre cuestiones de género y sexualidad (2016 a la fecha)
- Curso sobre estándares internacionales en materia de orientación sexual e identidad de género: el caso Atala (2018 a la fecha)

En el Programa de Formación, en tanto, los temas relativos a género fueron incorporados formalmente a partir del año 2015, concretamente en el programa N° 69, con la inclusión del módulo Género y Derecho⁶. Sin perjuicio de lo anterior, al igual que en el Programa de Perfeccionamiento, la temática sobre derechos humanos en general y su protección, se encontraba incluida con bastante anterioridad. Actualmente, los alumnos/as del Programa de Formación tienen clases en derecho internacional de los derechos humanos, diversidad sexual y no discriminación, teoría de género, género y derecho, imparcialidad y género.

Por su parte, en el Programa de Habilitación, si bien se han incorporado módulos referentes a derechos humanos, no existen registros sobre el tratamiento específico de la temática de género dentro de la malla curricular. Sin perjuicio de lo anterior, para los programas a impartirse dentro del año 2019, se proyecta la incorporación de materias relativas a género y no discriminación en dos módulos, tanto en el módulo sobre dogmática de derechos fundamentales cuanto en el módulo sobre el recurso de protección.

⁶ Es relevante hacer presente que esta inclusión formal se debió, en gran medida, al trabajo colaborativo de la Academia en la “mesa de género” que comenzó a sesionar dicho año 2015.

Las siguientes cifras (tratándose solo de aquellos cursos estrictamente relacionados con la temática de género) dan cuenta de la pertinencia e interés en la materia:

Nombre curso	Años ejecución	Total alumnas mujeres	Total alumnos hombres	N° postulantes al curso **
Cuestiones sobre identidad sexual y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual	2012 a 2014	62 (71%)	25 (29%)	491
Curso básico sobre cuestiones de género y sexualidad	2016 a la fecha	134 (74%)	48 (26%)	3.931
Curso sobre estándares internacionales en materia de orientación sexual e identidad de género: el caso Atala	2018 a la fecha	20 (71%)	8 (29%)	510
Principio de igualdad y prohibición de toda forma de discriminación	2009 a 2018 *	114 (55%)	94 (45%)	740
Principio de igualdad	2014 a 2018	210 (54%)	177 (46%)	3.413

* Excepto 2013 y 2014

** En cualquiera de las 6 preferencias posibles en los últimos 4 años de su oferta

B. Otras dimensiones de género a partir de los datos que maneja la Academia Judicial en el Programa de Perfeccionamiento

B.1. Destinatarios del Programa de Perfeccionamiento 2018

a) Postulaciones

SEXO	CANTIDAD	%
MUJER	5866	57,8%
HOMBRE	4283	42,2%
TOTAL	10149	

b) Postulantes que optan por no viajar⁷

SEXO	NO VIAJA	%
MUJER	300	69,8%
HOMBRE	130	30,2%
TOTAL	430	

c) De los alumnos en curso

MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
5099	57,5%	3775	42,5%	8874

d) Distribución por sexo y escalafón

SEXO	EMPLEADOS	%	PRIMARIO	%	SECUNDARIO	%	TOTAL
MUJER	3449	58,2%	1068	56,6%	582	55%	5099
HOMBRE	2479	41,8%	820	43,4%	476	45%	3775
TOTAL GENERAL	5928		1888		1058		8874

e) Asistencia y evaluación⁸

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
APROBADO	4548	89.2%	3458	91.6%	8006
JUSTIFICO	25	0.5%	11	0.3%	36
REPROBADO	525	10.3%	305	8.1%	830
SIN EVALUACION	1	0.02%	1	0.03%	2
Total general	5099		3775		8874

f) Renuncias previo al curso

⁷ Este ítem es importante, ya que las razones por las cuales un alumno no desea salir de su lugar usual de habitación y trabajo para capacitarse la mayoría de las veces dicen relación con tener a su cuidado niños menores o adultos mayores, o en algunos casos, por previsiones respecto a períodos de embarazo y posibilidad efectiva de desplazarse y asistir eventualmente a un curso, lo que se condice con que la mayoría de los casos de funcionarios de optan por no viajar son mujeres, de acuerdo a las cifras señaladas precedentemente. Se hace presente que el análisis anterior nace a partir de la práctica en el programa y no a criterios estadísticos rígidos, ya que el sistema de postulación al Programa de Perfeccionamiento no consulta sobre las razones por las que un funcionario opta por no viajar, sin perjuicio que esto se pueda suponer con un cierto grado de certeza.

⁸ Sobre este punto se debe considerar un criterio ajeno a nuestra gestión, pero igualmente relevante en el presente análisis, el cual dice relación con las razones de justificación por inasistencia a curso. Como ya se comentó, las justificaciones se realizan directamente ante la Excm. Corte Suprema y de acuerdo a lo informado por la oficina de pleno, durante el año 2018 se recibieron 353 excusas por inasistencia a cursos. Muchas de las justificaciones obedecen a licencia médica, razones de buen servicio, entre otras, sin embargo el registro actual no permite diferenciar cuáles corresponden a, por ejemplo, situaciones relacionadas con embarazo y maternidad.

CAUSAL	TOTAL SOLICITUDES
MATERNIDAD	3
POSTNATAL	30
PRENATAL	18
HIJO MENOR DE 2 AÑOS	36
DERECHO DE ALIMENTACIÓN	15
TOTAL GENERAL	102

B.2. Docentes del Programa de Perfeccionamiento 2018

MUJERES	%	HOMBRES	%
180	41,8	251	58,2
TOTAL DOCENTES: 431			

B.3. Situaciones particulares en el Programa de Perfeccionamiento

El Programa de Perfeccionamiento es el programa con mayor cantidad de usuarios dentro de la Academia Judicial. En tal contexto, es posible mencionar situaciones sobre cuestiones de género que han requerido una especial atención.

Durante la ejecución del programa a través de los años se han recibido diversas solicitudes, dos de ellas relativas a la modificación del nombre en nuestra base de datos, fundada en la identidad de género diversa del solicitante. Estos requerimientos han sido resueltos favorablemente, entendiendo que la identidad de género es una expresión de la individualidad de las personas. Por lo demás, en ambos casos el decreto de nombramiento del funcionario en su cargo acogió el cambio en el registro, por lo que la modificación en nuestra base de datos se encuentra acorde a lo ya resuelto por el Poder Judicial, en el sentido de acoger el registro de un funcionario con un nombre diverso al de su nacimiento.

Otra situación que es pertinente mencionar acaeció el año 2016, cuando un docente encargado de impartir clases en uno de los cursos del programa interpuso un reclamo en contra de una de las alumnas del curso debido al comportamiento reprochable de la misma, conductas que a su juicio eran constitutivas de acoso hacia él. Recibido el reclamo, se puso en conocimiento de la alumna, la cual tuvo la posibilidad de realizar sus descargos por escrito. Al carecer la Academia de

facultades sancionatorias, solo se tuvo conocimiento del reclamo y los argumentos de ambas partes, instando a la alumna a mantener una mejor conducta en los cursos de perfeccionamiento a los que asistiera en el futuro, traspasando esta información al reclamante. Cabe mencionar que esta es la única solicitud de este tipo que se ha recibido.

C. Otras dimensiones de género a partir de los datos que maneja la Academia Judicial en el Programa de Formación

C.1. Postulantes al Programa

Durante el año 2017, por encargo de la Academia Judicial, la Universidad de Santiago de Chile, a través de su Facultad de Administración y Economía, realizó una consultoría para la descripción y análisis de los resultados del proceso de preselección y selección de los programas de formación de la Academia Judicial.

En cuanto a los datos analizados relativos a distribución por sexo de los postulantes al Programa de Formación, los resultados se presentan a continuación. Se hace presente que la muestra de la consultoría abarcó desde los años 2008 a 2017, ambos inclusive.⁹

Distribución por sexo total de postulantes 2008-2017:

SEXO	Nº POSTULANTES	PROCENTAJE
MUJER	3480	56%
HOMBRE	2716	44%

Si se analizan únicamente los programas de formación más recientes, esto es PF 72 (2017), PF 73 (2018) y PF 74 (2018), la distribución por género de los postulantes es la siguiente:

⁹ Dado que este estudio se realizó en 2017 (y su informe fue entregado en enero de 2018) no contempla datos de los Programas n° 75 y 76 (cuyos procesos de postulación se verificaron el año 2018). A grandes rasgos, las cifras de estos últimos dos cursos dan cuenta de los siguientes datos:

	Postulantes		Alumnos	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
PF 75	237 (55%)	192 (45%)	13 (62%)	8 (38%)
PF 76	176 (58%)	128 (42%)	11 (52%)	10 (48%)

PROCESO DE POSTULACIÓN	MUJER	%	HOMBRE	%
PF 72 (2017)	183	51,10%	175	48,80%
PF 73 (2018)	287	55,50%	230	44,40%
PF 74 (2018)	197	55,20%	160	44,70%

De igual manera, cabe hacer presente que el estudio realizado por la Universidad de Santiago de Chile incluyó conclusiones interesantes respecto a la variable sexo en la selección de postulantes al Programa de Formación. Las conclusiones y recomendaciones fueron las siguientes:

"Con respecto a la variable sexo, hay mayor número de postulación de mujeres que de hombres (56% contra un 44%). Esta relación cambia a lo largo del proceso y termina con una selección final donde el 46% de los seleccionados son mujeres y el 54% son hombres.

La caída final que se da en el número de mujeres seleccionadas, tiene como primer elemento que las probabilidades que una postulante avance a preseleccionada luego de rendir prueba de ingreso y resolver el caso es de 27,0%, y si es hombre sube a 39,3%. Obsérvese que en esta etapa se usan instrumentos objetivos, lo que implica que la probabilidad que exista discriminación de género es pequeña.

En relación al examen psicométrico, se observa una relación favorable a las postulantes mujeres, que tienen 71,7% de probabilidad de éxito contra 65,9% de los hombres. Ello señala que en esta parte del proceso se reversa parte del efecto negativo sobre las mujeres observado en la etapa anterior.

Entrando ya a la etapa de entrevista personal, las probabilidades que una mujer quede seleccionada es de 28,0%, que se compara con el 33,9% para los hombres, diferencia que se podría llamar pequeña, pero significativa. El resultado final del proceso de selección, donde el 46% son mujeres, indica que presencia femenina es muy importante; sin embargo la prudencia recomendaría mantenerse atento a la evolución de la selección desde la perspectiva de género, para evitar que surjan nuevos elementos que pudieren terminar por dificultar el acceso relativamente igualitario existente hoy".¹⁰

C.2. Alumnos del Programa

¹⁰ Consultoría para la descripción y análisis de los resultados del proceso de preselección y selección de los programas de formación de la Academia Judicial, Facultad de Administración y Economía, Universidad de Santiago de Chile, 2017, ps. 112 y 113.

De acuerdo a los datos analizados por la Universidad de Santiago, la distribución y porcentaje de alumnos seleccionados por sexo en el Programa de Formación, entre los años 2008 a 2017, es la siguiente:

SEXO	NÚMERO DE SELECCIONADOS
MUJER	204
HOMBRE	245

En cuanto a los programas de formación más recientes, esto es PF 72 (2017), PF 73 (2018) y PF 74 (2018-2019), la distribución por género de los alumnos seleccionados en el Programa de Formación es la siguiente:

PROGRAMA	MUJER	%	HOMBRE	%	TOTAL
PF 72	11	47,8%	12	52,2%	23
PF 73	10	55,6%	8	44,4%	18
PF 74	9	45%	11	55%	20
TOTAL	30		31		61

C.3. Ausencia de regulación en materia de maternidad y paternidad

De acuerdo al art. 28 del reglamento del alumno del Programa de Formación, "El alumno del Programa de Formación tendrá la obligación de asistir a todas y cada una de las actividades contempladas en dicho curso y desarrollar o ejecutar todas y cada una de las tareas encomendadas". En su acta 312, de fecha 7 de septiembre del año 2012, el Consejo Directivo de la Academia Judicial acuerda regular estos casos, señalando al efecto "Luego de una breve discusión queda de manifiesto la necesidad de analizar la naturaleza del vínculo entre los alumnos del Programa de Formación y la Academia Judicial, se llega a la conclusión de que será necesario reconocer los períodos de descanso de maternidad pre y post natal y descanso parental, asumiendo para estos efectos las normas de protección a la maternidad establecidas en el Código del Trabajo, tanto para funcionarias con comisión de servicio como para abogadas ajenas al Poder Judicial. En el caso de estas últimas, se les suspenderá la beca, la que se les volverá a pagar cuando se reintegren al programa". Por su parte, el art. 29 del reglamento del alumno del Programa de Formación regula las inasistencias de los alumnos en casos justificados. En su inciso 5º, dicho artículo regula especialmente el caso de embarazos dentro del programa, siendo el tenor de la norma el siguiente: "El embarazo de una alumna suspenderá su participación en el curso, y la

correspondiente beca o comisión de servicio, en su caso, dentro de los mismos plazos contemplados por la legislación laboral para el período de descanso maternal pre y post natal, así como para el período de permiso parental. La alumna podrá solicitar su reincorporación para una vez finalizado el período de permiso parental, debiendo la Dirección fijar el curso, la etapa y las actividades del mismo a las que se reincorporará. No se aceptará la solicitud de reincorporación transcurrido que sea un año después del parto, a menos que se acrediten razones de salud gravitantes de la madre o de su hijo o hija que así lo justifiquen. Es deber de la alumna informar a la Dirección de la Academia Judicial las circunstancias que hacen aplicable estas disposiciones. El incumplimiento de este deber podrá ser considerado falta grave de acuerdo a lo dispuesto en el art 37 de este reglamento".

La regulación adoptada en el reglamento del alumno del Programa de Formación no se condice con la normativa que rige la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, establecidas en el Título II del Código del Trabajo, artículo 194 y siguientes. En efecto, la protección a la maternidad que entrega la Academia Judicial en estos casos dice relación únicamente con mantener el status quo académico de la alumna al momento del embarazo, posibilitando su ausencia durante el descanso pre y post natal, pudiendo reintegrarse al programa en un momento posterior, sin perder su estado de avance y calificaciones en el mismo. Sin embargo, esta regulación deja fuera cualquier otra prestación que pudieren gozar futuras madres de acuerdo a la normativa vigente, suspendiendo en forma explícita, por lo demás, los beneficios económicos de que gozan las alumnas durante el desarrollo del curso, esto es, comisión de servicio o beca, en su caso, lo que a la luz de la normativa actual en la materia resulta a lo menos discutible.

Por otra parte, el reglamento del alumno del Programa de Formación no hace mención alguna a la protección de la paternidad, sin contemplar ninguna normativa al respecto.

Sobre el procedimiento al interior del programa, verificado el estado de gravidez se han elevado las solicitudes de suspensión por causa de maternidad al Consejo Directivo de la Academia Judicial. Al respecto, durante la historia del programa se han presentado 4 solicitudes de suspensión por esta causal, todas resueltas en forma favorable, tanto respecto de la suspensión como posterior reincorporación de las alumnas al Programa de Formación.

En cuanto al derecho de alimento a hijos menores de 2 años, el reglamento del alumno no contempla ninguna norma expresa que proteja este derecho en forma general. De acuerdo a los registros del programa, alumnos y alumnas han presentado

solicitudes al respecto, las cuales han sido resueltas caso a caso, considerándose como ausencias justificadas para todos los efectos.

C.4. Docentes del Programa

DOCENTES PROGRAMA DE FORMACION 2018			
MUJERES	%	HOMBRES	%
37	33%	75	67%
TOTAL DOCENTES: 112			

Como se observa, es posible concluir que existe una diferencia significativa entre la cantidad de docentes varones que realizan actividades en el programa en comparación a sus pares femeninas, desequilibrio de casi el doble en proporción.

D. Otras dimensiones de género a partir de los datos que maneja la Academia Judicial en el Programa de Habilitación

D.1. Alumnos del Programa

Año	Mujer	Hombre	Total
1997	8	4	12
1998	21	20	41
1999	23	19	42
2000	7	8	15
2001	8	7	15
2002	6	9	15
2003	19	10	29
2004	5	9	14
2005	8	5	13
2007	12	3	15
2009	9	2	11
2011	24	23	47
2012	9	19	28
2013	17	27	44
2014	25	20	45
2015	13	22	35
2016	19	14	33

2017	24	17	41
2018	20	13	33
Total general	277 (52%)	251 (48%)	528

A la fecha, se han realizado 35 Programas de Habilitación. De acuerdo al registro histórico, a la fecha han cursado el programa 528 alumnos, el desglose por estado y cargo actual es el siguiente:

ESTADO/CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL GENERAL
FIN SERVICIO	55	36	91
FISCAL	17	14	31
JUEZ	137	121	258
MINISTRO	55	65	120
RELATOR	3	2	5
RELATOR INTERINO	4	3	7
RENUNCIA	6	4	10
SECRETARIO	0	3	3
SUPREMO	0	3	3
Total general	277	251	528

El estado *fin de servicio* hace referencia a aquellos funcionarios que se han acogido a retiro o alcanzaron la edad de jubilación (75 años). El estado *renuncia*, dice relación con funcionarios que no habiendo jubilado, han renunciado a su cargo dentro del Poder Judicial. Los cargos especificados en la tabla hacen referencia al cargo titular que actualmente ostenta el funcionario en el Poder Judicial. Por ejemplo, según las cifras presentadas, actualmente existen 137 juezas habilitadas para optar a cargos de ministra o fiscal de Corte de Apelaciones, pero que aún no han sido nombradas como tales. De esta forma, el total de funcionarios que habiendo aprobado el curso aún no han sido nombrados en cargos de ministro o fiscal de Corte de Apelaciones, distribuido por sexo, se presenta a continuación:

ESTADO/CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL GENERAL
JUEZ	137	121	258
RELATOR	3	2	5
RELATOR INTERINO	4	3	7
SECRETARIO	0	3	3

Total general	144	129	273
----------------------	------------	------------	------------

Por otro lado, la distribución por sexo de alumnos habilitados que sí han sido nombrados ministros o fiscales de Corte de Apelaciones, incluso aquellos nombrados ministros de Excm. Corte Suprema, se presenta a continuación:

ESTADO/CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL GENERAL
FISCAL	17	14	31
MINISTRO	55	65	120
SUPREMO	0	3	3
Total general	72	82	154

De acuerdo a las cifras presentadas, si bien la cantidad de funcionarios que habiendo cursado el Programa de Habilitación han sido nombrados ministros de Corte Suprema es marginal, cabe señalar que los 3 alumnos que han logrado tal calidad son hombres, sin que existan mujeres que gocen actualmente tal categoría¹¹. Lo anterior reforzaría la visión piramidal de las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a cargos, haciéndose mayores las diferencias entre ambos a medida que se avanza hacia cargos de rango jerárquico más alto.

En síntesis, habiendo aprobado el Programa de Habilitación 427¹² funcionarios, y existiendo actualmente 273 que no han sido nombrados ministro o fiscal de Corte de Apelaciones, se presenta a continuación a distribución porcentual de estas cifras, diferenciadas por sexo.

ESTADO	MUJER	%	HOMBRE	%	TOTAL GENERAL
NOMBRADO	72	46,8	82	53,2	154
NO NOMBRADO	144	52,7	129	47,3	273
Total general	72		82		427

Como se puede apreciar, la cantidad de mujeres nombradas en cargos de ministro o fiscal de Cortes de Apelaciones es menor a la de hombres que han logrado acceder a estos cargos, representando únicamente el 46,8% del total de ministros y fiscales nombrados a la fecha.

En concordancia con lo anterior, la cantidad de funcionarias mujeres que

¹¹ Composición actual CS

¹² Se excluyen de esta distribución aquellos que pertenecen al estado fin de servicio y renuncia, por no estar actualmente disponibles de nombramiento. Restadas estas cifras del total general, el universo actual de habilitados es 427 funcionarios.

encontrándose habilitadas no han accedido aún al nombramiento como ministras o fiscales de Corte es mayor respecto de sus pares varones, representando en este caso el 52,7% respecto del universo total de funcionarios habilitados.

D.2. Docentes del Programa

PROGRAMA DE HABILITACION 2018			
MUJERES	%	HOMBRES	%
20	40	30	60
TOTAL: 50			

Como se observa, siguiendo la tónica presente tanto en el Programa de Perfeccionamiento como de Formación, en los cuales la mayoría docente se encuentra constituida por profesores varones, las cifras de docencia del Programa de Habilitación también favorecen a los hombres.

E. Dimensiones de género en otros aspectos de la Academia Judicial

E.1. Conformación interna de la Academia Judicial

En cuanto a la conformación interna de la Academia Judicial, actualmente la planta fija de trabajadores de la Academia está conformada por 23 trabajadores, 12 mujeres y 11 hombres. La distribución porcentual entre ambas cifras es 52,2% mujeres y 47,8% hombres. El rango etario de los trabajadores de la Academia Judicial va desde los 27 a los 57 años de edad.

De la revisión de cargos de acuerdo a la estructura orgánica interna actual, la mayor concentración de mujeres se despliega en el nivel intermedio de la estructura jerárquica y corresponde al cargo de secretaria. Ascendiendo en la planta, a nivel profesional existen actualmente 4 mujeres¹³ y 6 varones, distribuidos en los cargos de asistente profesional de programas, coordinadores, subdirectores y director. El cargo de mayor rango interno es el de director, el cual es actualmente desempeñado por un varón. Le sigue en jerarquía interna el cargo de subdirectora, el cual es desempeñado por una mujer.

¹³ Actualmente la abogada Bárbara Urrejola se encuentra apoyando funciones a través de un contrato de prestación de servicios profesionales, no con contrato de trabajo. De considerarse igualmente como parte de la planta permanente, esta cifra podría variar.

Del registro actual, no se constatan trabajadores con derechos vigentes derivados de maternidad o hijo menor de dos años, tanto para hombres como mujeres. Tampoco hay trabajadoras embarazadas actualmente.

E.2. Conformación del Consejo Directivo de la Academia Judicial

De acuerdo al artículo 2º de la ley 19.346, el órgano máximo de la Academia Judicial es el Consejo Directivo. Según la normativa, la dirección superior y administración de la Academia estará a cargo de un Consejo Directivo, integrado por nueve personas, a saber:

- a) El Presidente de la Corte Suprema, o quien lo subrogue;
- b) El Ministro de Justicia, quien podrá hacerse representar por el Subsecretario de la cartera;
- c) Un Ministro de la Corte Suprema;
- d) El Fiscal Judicial de la Corte Suprema;
- e) Un Ministro de Corte de Apelaciones;
- f) Un miembro de la segunda categoría del Escalafón Primario del Poder Judicial;
- g) Un representante de las asociaciones gremiales de abogados existentes en el país, y
- h) Dos académicos con más de cinco años de docencia universitaria.

Los integrantes actuales del Consejo Directivo son los siguientes:

- a) Haroldo Brito Cruz, presidente de la Corte Suprema;
- b) Hernán Larraín Fernández, ministro de justicia;
- c) María Eugenia Sandoval Gouët, ministra de la Corte Suprema;
- d) Lya Cabello Abdala, fiscal judicial de la Corte Suprema;
- e) Omar Astudillo Contreras, ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago;
- f) Alejandro Vera Quilodrán, ministro de la Corte de Apelaciones de Temuco;
- g) Arturo Alessandri Cohn, presidente del Colegio de Abogados de Chile A.G;
- h) Gonzalo Berríos Díaz, académico;
- i) Carmen Domínguez Hidalgo, académica.

De su composición actual, la distribución entre consejeros por sexo es 3 mujeres (33,3%) y 6 hombres (66,7%).

Desde la creación de la Academia Judicial, su Consejo Directivo ha estado conformado por 44 consejeros y ha sostenido 382 sesiones. De la distribución histórica de consejeros en cuanto a sexo, se desprende que en la historia de este

organismo solo han ostentado el cargo de consejera de la Academia Judicial 10 mujeres, mientras que 36 han sido los consejeros varones. La distribución porcentual de estas cifras es 21,7% de los consejeros han sido mujeres, mientras que el 78,3% han sido hombres.

En la historia de la Academia han existido Consejos Directivos con ausencia total de mujeres, lo que implica que en determinados períodos las máximas directrices de la institución hayan sido adoptadas en su totalidad por varones. Esto se contrasta con la información histórica respecto de los Directores; las 2 primeras en el cargo fueron mujeres, mientras que los 2 últimos han sido hombres.

Se hace presente que históricamente la conformación más equitativa entre hombres y mujeres consejeros de la Academia Judicial se produjo entre los años 2015 y 2019, con 4 mujeres y 5 hombres en el cargo. De igual manera, se debe tener presente que la conformación legal del Consejo Directivo contempla 9 miembros, número impar, por lo que la equidad por sexo en el Consejo nunca podrá ser absoluta.

E.3. Producción de material y publicaciones

Si bien la Academia Judicial no reporta producción científica permanente, a lo largo de los años se han divulgado diversas realizaciones de material y publicaciones varias. De igual manera, se hace presente que la Academia Judicial no cuenta con un proceso permanente de producción de material de uso interno en los Programas de Formación, Habilitación y Perfeccionamiento; en estos casos, el material es elaborado y distribuido directamente por cada docente.

El listado general de textos producidos por la Academia Judicial se presenta a continuación:

1. Set de la colección “Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial”, año 2018, el cual contiene los siguientes ejemplares:
 - Claudia Mejías Alonso, Derecho real de dominio y acción reivindicatoria. Posesión y acción posesorias.
 - Claudia Mejías Alonso, Resolución por incumplimiento: su procedencia y efectos.
 - Alvaro Vidal Olivares, Responsabilidad civil médica.
 - Luis Cordero Vega, Responsabilidad extracontractual de la administración del Estado.
 - Laura Mayer Lux, Delitos económicos de estafa y otras defraudaciones.
 - Jaime Winter Etcheberry, Delitos contra la indemnidad sexual.
 - Baltazar Morales Espinoza, Actos administrativos.

- Sandra Ponce de León Salucci, Jurisdicción contencioso-administrativa. El control de la administración por los tribunales ordinarios y especiales. Procedimientos aplicables.
- Sandra Ponce de León Salucci, Procedimientos contencioso administrativos que conocen los Juzgados de Policía Local cuyas sentencias pueden ser revisadas por las Cortes de Apelaciones.
- Miriam Henríquez Viñas, Acción de protección.
- Carolina Riveros Ferrada, La compensación económica.
- Nel Greeven Bobadilla/Juan Andrés Orrego Acuña, Alimentos y su ejecución en materia de familia.
- Lucía Pierry Vargas, Derecho individual del trabajo.
- Rodolfo Caballero Muñoz, Derecho colectivo del trabajo.

2. Seminario sobre Ley N° 19.947 de matrimonio civil (ponencias). Año 2004.
3. Seminario sobre Derecho de familia e infancia (ponencias). Año 2005.
4. Protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes: Normativa Internacional, Ley n° 20.084 y su reglamento. Año 2016.
5. Igualdad, no discriminación y género: normativa internacional. Año 2017.
6. Discapacidad: Normativa nacional e internacional. Año 2018.
7. Manual de Juicio del Trabajo, Segunda Edición año 2017.
8. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional, Segunda Edición año 2017.

Adicionalmente, próximamente se publicarán las ponencias del Coloquio sobre enseñanza judicial realizado el año 2016.

En cuanto al tratamiento de materias relativas a género, igualdad y no discriminación en las producciones propias de la Academia Judicial, se destaca el compilado de normativa internacional sobre igualdad, no discriminación y género, publicado el año 2017. No existe a la fecha registro de la realización de materiales adicionales sobre la temática.

LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL

El 5 de febrero de 2018, la Corte Suprema aprueba la “Política de Género y no discriminación del Poder Judicial”, política compuesta por 5 principios rectores y 4 ejes estratégicos, a saber:

- a) Principios rectores: igualdad, no discriminación de género, enfoque de género en el acceso a la justicia, no violencia de género y participación e inclusión.
- b) Ejes estratégicos: no discriminación de género, enfoque de género en el acceso a la justicia, no violencia de género y capacitación.

Siendo, por tanto, la capacitación un eje estratégico en la política de género del Poder Judicial, es pertinente señalar que, en la citada política, se describen tres dimensiones para este eje:

- acciones para desarrollar la difusión, sensibilización y socialización de la igualdad de género y no discriminación entre todos los integrantes del Poder Judicial;
- contenidos y alcances de la capacitación; y
- difusión y comunicación con el medio.

Es dable recordar que esta política de género y no discriminación del Poder Judicial es uno de los productos posteriores a la instauración de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, creada por la Corte Suprema e implementada, como una oficina de carácter estratégico, a partir de julio de 2017. A su turno, dicha Secretaría fue el resultado natural del trabajo de la denominada "Mesa de Género" que sesionó regularmente los años 2015 y 2016, bajo la dirección de la Ministra de la Corte Suprema Andrea Muñoz, y en la que participó activamente la Academia Judicial como uno más de sus integrantes.¹⁴ Como se mencionó anteriormente, la Academia realizó, en 2017, una actividad en conjunto con la Secretaría Técnica, el curso extraordinario "El acoso sexual como una manifestación de violencia de género", actividad semipresencial dirigida a fiscales judiciales y secretarios/as de Corte Suprema y cortes de apelaciones. Sin perjuicio de lo anterior, la Academia Judicial ha mantenido una relación directa con la Secretaría cada vez que ésta ha requerido información y datos de la más variada índole, a la vez que un trabajo mancomunado en diversas actividades como, por ejemplo, en el estudio "Diagnóstico de la perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial" y en la presentación de dicho estudio donde el director de la Academia de la época participó como una de las personas que comentaron el documento, en la elaboración del programa sobre estereotipos del Programa de Formación o en la participación de las representantes de la Secretaría Técnica de Género como expertas en el módulo "Herramientas para enfrentar situaciones de acoso laboral o sexual en el trabajo en tribunales" en el marco del 17º Curso de Capacitación de Capacitadores del año 2018.

Para el año 2019 se proyecta el desarrollo conjunto entre la Secretaría Técnica de Género y la Academia Judicial de dos cursos en línea. El primero de ellos versará sobre conocimientos básicos relativos a cuestiones de género y sexualidad, enfocado

¹⁴ Así se indica en el texto de la Política de igualdad de género y no discriminación del Poder Judicial: "... el Pleno de la Corte Suprema de Justicia de Chile, en el mes de febrero del año 2015, aprobó una Propuesta de Trabajo, presentada por la ministra encargada de los asuntos de género, que contempla una serie de acciones a corto y mediano plazo, destinadas a incorporar la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial chileno. Dicho instrumento consideró la realización de acciones específicas en materia de capacitación, sensibilización y difusión, entre las cuales cabe mencionar la creación de una Mesa de Trabajo interna como una instancia generadora de conocimiento y reflexión sobre igualdad de género en el Poder Judicial, que convocó a funcionarios de todos los estamentos, así como a las asociaciones gremiales y a una representante de la Academia Judicial".

desde una mirada social, siendo su principal objetivo será la sensibilización y será dirigido a los tres escalafones del Poder Judicial. Además, se contempla la realización de un curso en línea sobre violencia de género, cuyo principal objetivo será preparar a los alumnos para comprender los matices de la violencia de género y su relación con el acoso, en miras a enfrentar estas situaciones al interior del Poder Judicial, curso que estará dirigido también a los tres escalafones del Poder Judicial.

PLAN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO PARA LA ACADEMIA JUDICIAL

Teniendo como fundamentos las motivaciones descritas en los párrafos anteriores, no sólo desde lo normativo y desde lo ético, sino también desde el reconocimiento de una necesidad estratégica de alineamiento con las políticas judiciales, es que la Academia Judicial ha decidido definir un plan en materia de igualdad y no discriminación en razón de género sobre la base de los siguientes principios que la informan:

1. La desigualdad y la discriminación en los más diversos ámbitos de la vida humana constituyen un atentado a la ética y a la justicia.
2. La capacitación en general y, especialmente, la capacitación de los funcionarios del Poder Judicial es uno de los factores más relevantes a la hora de definir acciones concretas para superar brechas estructurales y tratos discriminatorios.
3. Es necesario desarrollar acciones específicas tendientes a operacionalizar los principios de igualdad y no discriminación.
4. El trabajo coordinado con otros actores permitirá diseñar estrategias de capacitación que posibiliten una reflexión consciente sobre la problemática de la desigualdad, la discriminación y estereotipos de género.
5. La capacitación en materias de igualdad, no discriminación y género excede con mucho las concepciones tradicionales de cursos entendidos como compartimentos estancos; por el contrario, la efectividad de la capacitación en este tipo de temáticas sólo podrá conseguirse si son abordadas transversalmente, en todo el abanico de actividades que desarrolle la Academia Judicial. Por lo demás es, justamente, en este tipo de temas donde es pertinente definir diversos tipos de capacitaciones para diferentes tipos de aprendizajes (acciones de sensibilización, capacitación propiamente tal, recursos de acompañamiento (por ejemplo, manuales y buenas prácticas), a fin de cubrir el abanico que va desde lo teórico hasta lo práctico.
6. La transversalización de los principios de igualdad, no discriminación y género implica para la Academia Judicial una obligación de coherencia y

consistencia que motive la reflexión constante y la adecuada toma de decisiones para la realización de dichos principios en su funcionamiento y procesos internos.

En consecuencia, sobre la base de estos principios y necesitando adoptar un plan en materia de igualdad de género y no discriminación que sea aplicable a todo su quehacer, la Academia Judicial ha decidido establecer dicho plan a partir de dos objetivos estratégicos:

- Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en todas las actividades de capacitación que diseñe, defina y ejecute la Academia Judicial.
- Incorporar las nociones de igualdad de género y o discriminación en los procesos internos de la Academia Judicial.

Con estos objetivos en vista, se han definido las siguientes acciones a las que se ha asignado una línea de base (entendida como el estado actual de la situación) y una meta a cumplir en el corto y mediano plazo, según corresponda.

1. Contar con una oferta actualizada y completa de cursos específicos en materia igualdad, no discriminación y género.

Actualmente, la Academia cuenta, en sus programas de formación, habilitación y perfeccionamiento, con temáticas que, de alguna u otra forma se refieren a las materias señaladas. Dicha referencia es, en ocasiones, muy tangencial (como lo que se hará durante 2019 en el Programa de Habilitación) o, siendo de mayor entidad, requieren de un análisis más profundo en cuanto a coherencia interna (en el caso del Programa de Formación) o de suficiencia en el tratamiento de las materias (en el caso del Programa de Perfeccionamiento). Dicho de otro modo, si bien ha habido un esfuerzo consciente por incorporar actividades relacionadas con las temáticas de género, igualdad y no discriminación, existen importantes espacios de mejora. Por lo tanto, nuestra línea de base actual necesita ser reforzada en suficiencia y pertinencia, de modo que se propone, como meta de corto plazo, esto es, a ejecutarse el año 2020, una revisión de todos los programas de los cursos que ofrece la Academia Judicial a fin de actualizar los existentes o determinar la necesidad de incorporar temáticas nuevas tanto en formación, perfeccionamiento y habilitación, revisión que habrá de hacerse tanto desde el prisma de las obligaciones internacionales del Estado de Chile como de las exigencias de la legislación interna. Al momento de la revisión de la oferta en temas específicos de género y no discriminación parece de suyo relevante otorgar especial atención al desarrollo de una comunicación fluida con la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, la

que podrá proveer a la Academia de la información necesaria para un mejor enfoque de sus cursos, además de permitir la ejecución de actividades que interesen a ambas instituciones (como, por ejemplo, un estudio conjunto para el uso y perfeccionamiento de protocolos existentes para temas de acoso).

En esta misma línea de colaboración mancomunada con dicha Secretaría, es necesario destacar que, justamente a instancias de dicho organismo, la Academia iniciará prontamente los contactos necesarios con el programa de cooperación de la Unión Europea EUROsocial para definir un proyecto de cooperación destinado a la revisión de los programas de capacitación de la Academia a fin de incorporar, transversalmente, la perspectiva de igualdad, no discriminación y género, lo que podría concretarse a partir del segundo semestre de 2019.

2. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en todos los cursos de la Academia Judicial.

Tanto en la oferta anual del Programa de Perfeccionamiento como en el currículum de los Programas de Formación y Habilitación, la Academia Judicial pone a disposición de los alumnos un abanico de temáticas que abarca no sólo conocimientos sino también destrezas y habilidades. Cabe señalar que en el plan de trabajo presentado por el director y aprobado por el Consejo Directivo, se propone revisar íntegramente los currícula de los distintos programas que imparte la Academia, revisión que deberá hacer referencia a la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en todos aquellos cursos que, no siendo específicos para dichas materias, estos temas formen parte de su catálogo de contenidos.

Al día de hoy nada existe al respecto, por lo que se propone comenzar con este análisis, desde ya, para la oferta de cursos de perfeccionamiento 2020 y, tratándose de los programas de formación y habilitación, a la hora de la revisión integral de los currícula que se realizará también en 2020, de modo de contar con una revisión completa para los cursos que se ejecuten a partir del año 2021.

3. Revisión, con perspectiva de igualdad de género y no discriminación, de los cursos en materia de Infancia.

El Estado de Chile, en cumplimiento de sus compromisos internacionales en Derechos Humanos, ha dado respuesta al informe de la investigación realizada en Chile en virtud del artículo 13 del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del niño relativo a un procedimiento de comunicaciones., manifestando una serie de compromisos que involucran a diversos organismos e instituciones del Estado, entre ellos al Poder Judicial. Se trata de compromisos específicos con plazos autoimpuestos: corto plazo a julio de 2019, mediano plazo a enero de 2020 y largo plazo a partir de 2020. Una parte importante de los compromisos que el Poder Judicial debe asumir, dicen relación con las tareas de la Academia Judicial la que, a

su vez, ha definido compromisos específicos en la materia, a propósito de los cuales ha detectado 24 temas que abordan, derechamente, las temáticas de los derechos de NNA y de infancia, en general y 14 temas donde la temática de Infancia aparece tangencial o indirectamente, temas todos que serán revisados durante este año, revisión que se propone realizar con perspectiva de igualdad de género y no discriminación.

Siendo la línea de base la detección de los temas y teniendo el cumplimiento de los compromisos en materia de Infancia, un plazo ya fijado, esta revisión deberá realizarse antes de 2020.

4. Detectar y eliminar sesgos en el proceso de selección de los docentes.

Por disposición legal, los docentes de los cursos del Programa de Perfeccionamiento son adjudicados vía concurso público; a su turno, por acuerdo del Consejo Directivo los docentes de los Programas de Formación y Habilitación son también definidos luego de un proceso de postulación público. Ahora bien, sin perjuicio de tratarse de convocatorias públicas, los datos duros proporcionados más arriba en este documento, dan cuenta de una mayor presencia masculina en toda la docencia de la Academia Judicial (en el año 2018, los docentes-hombres representaron un 58% en perfeccionamiento era hombre, un 67% en formación y un 60% en habilitación), lo que lleva a la necesidad de plantearse la existencia de sesgos a la hora de la selección y/o adjudicación.

Como se observa, la línea de base en esta materia es sólo la constatación del hecho, por lo que se propone, como meta para 2020, realizar una revisión exhaustiva de los procesos y pautas de selección, proponiendo desde ya, por ejemplo, la adjudicación de cursos a equipos docentes con integrantes mujeres, ante igualdad de condiciones (puntajes) con sus competidores.

5. Elección directa en otras actividades de la Academia Judicial.

Además de las propias de su giro ordinario, la Academia Judicial realiza y/o convoca una variada gama de actividades (charlas, conferencias, seminarios, coloquios, reuniones de trabajo, comités académicos, etc.) donde habrá de tener especial preocupación en la eliminación de sesgos en la conformación de grupos de trabajo para estas actividades.

Al no existir formulaciones explícitas al respecto, se propone formalizarlas en un documento, a más tardar, a fines de 2019.

6. En cuanto a los/as destinatarios/as de las diversas actividades de capacitación.

Tanto en los procesos regulados por ley (programas de formación, habilitación y perfeccionamiento) como en aquellos que la propia Academia puede definir, se

deberán detectar y eliminar sesgos en los procesos de selección de alumnos y/o participantes.

En el Programa de Formación se ha avanzado ya en tal sentido toda vez que, para el último proceso de selección realizado¹⁵, se elaboró una pauta para la entrevista personal final que contuvo recomendaciones a los entrevistadores no sólo para propiciar un entorno que favorezca el conocimiento de los postulantes, sino también la igualdad de oportunidades entre ellos (asignación de tiempo equivalente a cada postulante, igualdad de condiciones y de trato, mismas preguntas para todos/as, etc.).

Asimismo, la decisión estratégica de iniciar, a partir de 2020, un proceso incremental de virtualización de cursos de perfeccionamiento, también forma parte de esta línea de acción por cuanto, como observábamos más arriba, casi el 70% de los postulantes a cursos que optan por no viajar son mujeres, por tanto, una mayor disponibilidad de cursos on line permitirá (no sólo a las mujeres sino a los hombres también) compatibilizar las responsabilidades funcionarias (entre las que está la capacitación) y las demás de índole personal y familiar.

También en materia de alumnos, será necesario contar con una reglamentación adecuada con normas que eliminen los riesgos de discriminaciones arbitrarias, por ejemplo, en materias de discapacidad, género, parentalidad, entre otras, y contar con la normativa apropiada para la investigación oportuna para el acoso sexual o de cualquier otro tipo que pudiese afectar a los/as alumnos/as.

Todas estas revisiones de procesos y reglamentarias, deberán quedar afinadas a más tardar el año 2020.

7. Selección de bibliografías y producción de material y publicaciones.

Tanto en la selección del material bibliográfico de apoyo y complementario a los cursos, como en la producción directa de publicaciones, la Academia Judicial no ha completado el proceso de desarrollo de una política explícita en la materia y, por lo tanto, no ha abordado tampoco los posibles sesgos en la materia. El compromiso será elaborar una política en la materia durante el año 2020 e incorporar en ella el componente de género.

8. En materia de procedimientos internos.

La Academia Judicial deberá incorporar la perspectiva de género y no discriminación en sus procedimientos internos a fin de detectar y eliminar sesgos, por ejemplo, en nuevas contrataciones, en acciones de capacitación, en acciones de bienestar del personal, etc. Además, deberá realizar acciones de socialización interna de la

¹⁵ El último proceso de selección corresponde al Programa de Formación n° 76 donde el 52,4% de los postulantes seleccionados son mujeres.

normativa sobre acoso laboral y acoso sexual contenida en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En estos aspectos, puede considerarse como línea de base el nuevo texto del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente desde comienzos de 2019 y desarrollar una estrategia de capacitación interna en la materia a ejecutarse los años 2020 y 2021.

Asimismo, cabe destacar la reciente creación de un "equipo de bienestar" al interior de la institución, conformado por dos mujeres (2 de 3 integrantes) y el cual podrá, por ejemplo, organizar capacitaciones internas respecto a temas relacionados.

Otras acciones más generales

Algo más allá de los objetivos estratégicos planteados y de las líneas de acción descritas como consecuencia de aquellos, la Academia Judicial deberá procurar la realización de diálogos y la transmisión de conocimientos con todas las instituciones, nacionales o internacionales, que puedan agregar valor a las acciones que la Academia realice en materia de igualdad, no discriminación y género.

Asimismo, de considerarse relevante y necesario, la Academia Judicial deberá promover la investigación académica en materia de género y no discriminación dentro del Poder Judicial.

Por último, y tan importante como todo lo anterior, la Academia Judicial propiciará que en sus espacios de interacción interpersonal (en aulas físicas o virtuales, en sus oficinas, en su correspondencia interna o con terceros) no se utilicen y/o se eliminen comentarios no apropiados u ofensivos relacionados con convicciones religiosas, sistemas de creencias, con la apariencia física, con el entorno sociocultural y económico o con la orientación sexual o la identidad de género de las personas.