

HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 95

COHESIÓN SOCIAL en la práctica

Estrategias para una docencia con igualdad y sin discriminación en la Academia Judicial de Chile

DRA. BÁRBARA SORDI STOCK



Financiado por
la Unión Europea



HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 95

COHESIÓN SOCIAL en la práctica

Estrategias para una docencia con igualdad y sin discriminación en la Academia Judicial de Chile

DRA. BÁRBARA SORDI STOCK



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Edita:

Programa EUROsociAL
C/ Beatriz de Bobadilla, 18
28040 Madrid (España)
Tel.: +34 91 591 46 00
www.eurosoci.al.eu

Con la coordinación de:



Expertise France, Área de Políticas de Igualdad de Género

Con el apoyo de:



Academia Judicial de Chile

Imagen de cubierta: © PeopleImages / iStock / Getty Images.

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

ISBN: 978-84-09-40806-1

Realización gráfica:

Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, Noviembre de 2021



No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

La información sobre los URLs y los enlaces a sitios web que figuran en la presente publicación se facilitan para comodidad del lector y son correctos en el momento de su publicación. El Programa EUROsociAL+ no asumen ninguna responsabilidad por la exactitud permanente de esa información ni por el contenido de ningún sitio web externo.

Índice

I. Prólogo.	5
II. Introducción.	7
III. ¿Qué es una docencia con enfoque en igualdad de género?	9
IV. ¿Cómo implementar una docencia con enfoque en igualdad de género?	15
a. Integrar la perspectiva de género en los contenidos impartidos en los cursos.	15
b. Uso inclusivo de la bibliografía	16
c. Uso inclusivo de todo el tipo de lenguaje	17
d. Prevenir y detectar la violencia de género	18
e. Conocer la institucionalidad de la Academia Judicial en igualdad de género	20
f. Resumen.	21
V. Materiales de apoyo.	23
VI. Ejercicios	27
Referencias bibliográficas	29

I. Prólogo

Desde sus inicios, la Academia Judicial, institución que vino a formalizar la capacitación continua de los y las integrantes del Poder Judicial y a constituirse en una suerte de puerta de entrada al Poder Judicial al tener a su cargo el programa de formación para nuevos jueces y juezas, ha contado con cursos, talleres o módulos destinados a tratar distintos aspectos en igualdad, no discriminación, violencia intrafamiliar y normativa internacional en dichos temas. Los primeros años de la Academia constituyeron, por así decirlo, una etapa fundacional en un modelo sistemático de capacitación judicial que no existía en el país. Nuestro norte siempre fue que las personas apreciaran la capacitación como un derecho, pero también como un deber ético para con los y las justiciables, aún en el esquema de la ley que la regula donde la capacitación es voluntaria.

Es efectivo que, en materia de género, el fallo del Caso Atala v/s Chile del año 2012 constituyó un punto de inflexión para la Academia Judicial en cuanto a la incorporación explícita de ciertos contenidos a que la sentencia de la corte obligaba al Estado: i) derechos humanos, orientación sexual y no discriminación; ii) protección de los derechos de la comunidad LGBTIQ+, y iii) discriminación, superación de estereotipos de género en contra de la población LGBTIQ+.

Sin desconocer la relevancia de este fallo, hay otros hitos muy significativos para el trabajo de la Academia que se produjeron con la participación en lo que fue la “mesa de género” convocada por la Ministra de la Corte Suprema Andrea Muñoz durante los años 2015 y 2016. Producto de esta Mesa, el Diagnóstico sobre la perspectiva de género en el Poder Judicial ha sido uno de los trabajos más señeros de los últimos años, al que luego se agregaron otros como el Cuaderno de Buenas Prácticas para resolver con perspectiva de género. También constituye un hito la creación, en 2017, de la Secretaría Técnica de Igualdad y no Discriminación de Género (STIGND), de una institucionalidad en el Poder Judicial y de una política expresa en la materia.

En la Academia Judicial, en paralelo, se inició un proceso de ajuste continuo de nuestros cursos y programas, relevando temáticas antes no visibilizadas o que habían sido objeto de un tratamiento superficial, profundizando los quehaceres y los saberes en materia de género y no discriminación. Llegamos, de este modo, al año 2019 con la aprobación, por parte de nuestro Consejo Directivo, de un Plan en materia de no discriminación e igualdad de género, reconociendo, ante todo, la necesidad de una alineación estratégica con la política de género del propio Poder Judicial y con los objetivos de:

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

Asimismo, a fines de 2020 nuestro Consejo Directivo validó la “Estrategia para transversalizar los contenidos de igualdad y no discriminación en las actividades de la Academia Judicial”, estrategia que incorpora tanto la necesidad de profundizar el diagnóstico como también generar conocimiento. En este horizonte de desafíos, el trabajo realizado con EUROsociAL+, uno de cuyos productos es el presente documento, constituye un elemento tremendamente significativo para la tarea cotidiana de la Academia.

El segundo semestre del año 2019, a partir de una gestión de la STIGND, se comenzó a analizar la posibilidad de desarrollar un proyecto con el apoyo de la Unión Europea para abordar la implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación de la Academia Judicial, y el organismo a cargo de ello es EUROsociAL+, un programa de cooperación técnica entre América Latina y la Unión Europea que busca contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, así como al fortalecimiento institucional, mediante el apoyo a los procesos de diseño, reforma e implementación de políticas públicas, focalizando su acción en las áreas de género, gobernanza y políticas sociales. Este programa es financiado por la Comisión Europea que, a lo largo de 10 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares y el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de ambas regiones, favoreciendo el uso de un amplio catálogo de herramientas pertinentes para cada proceso. En este caso, EUROsociAL+ pretende identificar y apoyar nuevas demandas en los países beneficiarios y promoviendo, especialmente, la incorporación de la perspectiva de género en todas sus acciones.

En junio de 2020, EUROsociAL+ y la Academia Judicial firman la carta de compromiso de las acciones. El objetivo general del proyecto es, en consonancia con el Plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género de la Academia, incorporar en forma sistemática la perspectiva de género en las actividades de capacitación que dicha Academia diseñe, defina y ejecute, propendiendo a la transversalización de esta perspectiva en todos los cursos. Este proyecto contempla, entre otras actividades, una asistencia técnica con la finalidad de realizar una revisión de los programas de los cursos que dicta la Academia Judicial con una perspectiva de género, una revisión de experiencias comparadas de transversalización en la educación legal y la capacitación de nuestras y nuestros docentes, todo realizado de forma remota/virtual. La consultora experta, seleccionada de un pool aportado por EUROsociAL+, fue la Doctora Bárbara Sordi Stock, abogada y académica, autora del presente texto.

Dirigido fundamentalmente a quienes tienen a su cargo actividades docentes, este documento se nos presenta, como lo señala la Doctora Sordi, como una invitación a reflexionar acerca de nuestros propios preconceptos, a identificar nuestros sesgos y a idear estrategias para incluir la perspectiva de género cualquiera sea nuestra aproximación a la docencia. El texto está escrito alejado de teorías complejas o tecnicismos que dificulten su lectura, siendo fácil de abordar por la bien pensada sencillez en su redacción, pero contundente en sus contenidos no sólo por la cantidad de material complementario sino por el lúcido hilo conductor que permite ir identificando los campos de acción en que no sólo es necesario sino también factible ir mejorando para incorporar las necesarias nociones de igualdad y no discriminación en el quehacer académico vinculado con la capacitación judicial.

Juan Enrique Vargas Viancos
Director
Academia Judicial

II. Introducción

La presente publicación *Estrategias para una docencia con igualdad y sin discriminación* tiene como propósito poner al alcance del conjunto de docentes que colaboran con la Academia Judicial un abanico de herramientas con vistas a implementar una docencia con igualdad y sin discriminación. Invita, pues, a realizar un análisis crítico, conjunto y reflexivo sobre sus experiencias en las actividades de capacitación para el sector Justicia, además de sugerir herramientas que puedan favorecer un cambio estructural en pro de una enseñanza con mejores resultados.

Ha sido elaborada con el apoyo del Área de políticas de Igualdad de Género de EUROsociAL+, programa financiado por la Unión Europea cuyo objetivo es contribuir a la reducción de las desigualdades, la mejora de los niveles de cohesión social y el fortalecimiento institucional en 19 países latinoamericanos, mediante el apoyo a sus procesos de diseño, reforma e implementación de políticas públicas, focalizando en las áreas de igualdad de género, gobernanza democrática y políticas sociales. En este marco se desarrolló un proceso de trabajo conjunto entre 2020 y 2021, con vistas a transversalizar la perspectiva de género en la Academia Judicial, pudiéndose recabar un cúmulo de buenas prácticas de instituciones con funciones análogas en el ámbito Europeo y Latinoamericano, a saber: en Argentina, el Instituto de Capacitación Judicial de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires –REFLEJAR/JUFEJUS; en España, la Escuela Judicial de España– Consejo General del Poder Judicial y, en Francia, la Ecole Nationale de la Magistrature. De forma complementaria, se han tenido en cuenta los resultados del taller de trabajo con la Secretaría Técnica de Igualdad de Género de la Corte Suprema de Chile y el realizado con docentes que imparten los cursos específicos sobre la temática género en la Academia Judicial. La participación activa de las personas responsables de la gestión del Área Académica, de los Programas de Formación, Perfeccionamiento, Habilitación y Desarrollo de la Academia Judicial ha sido determinante para la elaboración de este documento.

Dentro del marco de trabajo mencionado, la Academia Judicial ha dado un importante paso en la materialización de los Tratados de derechos humanos ratificados por el país y lo dispuesto en la legislación nacional. Adicionalmente, ha dado seguimiento a compromisos de política pública asumidos por Chile, como la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (2015).

Con el propósito de apoyar este aprendizaje, este documento se organiza en cuatro grandes apartados. En el primer apartado se aclaran los conceptos y dimensiones más relevantes que permitirán comprender qué se entiende por una docencia con enfoque en igualdad de género. Dicho marco teórico sirve de fundamento para la puesta en práctica de unos mínimos, descritos en el segundo apartado. Nótese que las herramientas desglosadas en el apartado segundo no se constituyen en un catálogo cerrado; por el contrario, conforman un catálogo abierto que puede ser complementado por el grupo de docentes según su experiencia adquirida. En el tercer apartado se recogen materiales de apoyo, como recomendaciones de lectura, materiales audiovisuales y casos prácticos.

Como cierre, invitamos al conjunto de docentes a realizar algunos ejercicios cuyo fin último es favorecer la reflexión en torno a los contenidos revisados y su implementación en las actividades de capacitación de las cuales son responsables.

En definitiva, las *Estrategias para una docencia con igualdad y sin discriminación* son prueba irrefutable del compromiso asumido por la Academia Judicial con una capacitación definida por los más altos estándares de excelencia y, por lo tanto, desarrollada de forma que impida que la propia Justicia se convierta en un arma de discriminación institucional.

III. ¿Qué es una docencia con enfoque en igualdad de género?

Implementar una docencia con enfoque en la *igualdad de género* implica que los intereses, las necesidades y las prioridades de las mujeres, de los hombres y de las personas que no se reconocen como integrantes de una u otra categoría, se toman en cuenta a lo largo de la realización de una actividad educativa. La igualdad de género *no* es un asunto solo de mujeres. Al ser una cuestión de *derechos humanos* y un indicador del desarrollo centrado en las personas, involucra a toda la sociedad, con énfasis en las y los docentes.

La sala de clase es un espacio donde pueden manifestarse y reproducirse las desigualdades de una sociedad. Por ejemplo, no es infrecuente que las personas piensen que los hombres son más lógicos y racionales y las mujeres naturalmente más emotivas e intuitivas. *Estereotipos de género* como el mencionado pone en desventaja a las mujeres y tienen impacto en su desarrollo académico y profesional.

Ahora bien, la sala de clase también puede ser un espacio donde las desigualdades pueden ser visibilizadas y desafiadas. Para ello, la labor docente es una pieza fundamental con vistas a favorecer un aprendizaje de forma igualitaria y no violenta para el conjunto de estudiantes. Desde esta perspectiva, las personas que están al frente de la actividad educativa son reconocidas como multiplicadoras de derechos humanos, ya que a su importante trabajo para transmitir contenidos técnicos se suma el evitar la *ceguera de género*.

Ahora bien, ¿qué se entiende por *género*? En un primer momento, el término género tenía un uso meramente gramatical para distinguir si una determinada palabra era masculina, femenina o neutra. En los años 50, profesionales de las Ciencias de la Salud dieron a conocer que hay personas que morfológicamente y funcionalmente se ajustan a un sexo, pero expresan deseos y emociones de otro sexo. Esta noción de género psiquiátrico, que se destinaba a resolver problemas de identidad, comienza a ser utilizada a partir de los años 60 y 70 por el movimiento feminista y autoras de distintas ramas

“ Un estereotipo de género es una generalización simplista de los atributos, de las diferencias y de los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, describir a las mujeres como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas y orientadas al grupo y a los hombres como competitivos, codiciosos, independientes, beligerantes. Los estereotipos de género suelen justificar discriminaciones más amplias y pueden reflejarse en las leyes y reforzarse las prácticas institucionales. ”

“ La ceguera de género consiste en no reconocer que a las mujeres y a los hombres se les adjudican roles y responsabilidades específicas en contextos sociales, culturales, económicos y políticos. ”

“ Género es una categoría analítica que permite visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres, profundizar en sus causas y diseñar posibles soluciones. De hecho, la utilización del término género se encuentra consolidada en el ámbito internacional, como en la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Programa EUROsociAL. ”

“ El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo al situar al hombre como centro de todas las cosas. La mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad. ”

“ El análisis interseccional relaciona género con cuestiones como clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual y edad y, de esta manera, nos ayuda a entender y a establecer el impacto de estas convergencias en situaciones de oportunidades y acceso a derechos. ”

del conocimiento para contextualizar políticamente los sistemas sociales de poder. El objetivo era demostrar que la sociedad patriarcal era la responsable de la subordinación de la mujer y, por lo tanto, que ellas no eran biológicamente inferiores.

Dicho de otro modo, se atribuía al aspecto biológico (a la naturaleza) la determinación de los roles sociales, considerados intransferibles de un sexo a otro. Los varones se dedicaban a las actividades consideradas socialmente más importantes como la política, la economía y el desempeño de trabajos remunerados. En contraposición, a la mujer le correspondían las actividades menos valoradas socialmente, como la educación, la crianza de hijas e hijos y las labores domésticas. La inferioridad y la dependencia de la mujer con respecto al varón era considerada natural. La evolución del término género justamente ofrece una nueva mirada de estas diferencias sociales y culturales entre los hombres y las mujeres y visibiliza la organización *androcéntrica* de nuestras sociedades.

Actualmente se encuentra muy extendida la idea de *género como un constructo social* y, por tanto, que designa determinada realidad cultural y política que está asentada sobre el sexo. Para este marco de análisis, *género* se refiere a las actividades, atributos, comportamientos e ideas que una sociedad determinada asigna a mujeres y hombres a partir de su sexo. Sexo biológico se refiere al conjunto de diferencias anatómicas, biológicas, cromosómicas y fisiológicas de las personas que las definen como hombres o mujeres, como la diversidad evidente de los órganos genitales.

El género problematiza un contexto sociocultural más amplio y, por ello, debe ser relacionado, entre otras cuestiones, con clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad. Se pone en evidencia que hay personas que pertenecen a varios grupos que se encuentran en desventaja al mismo tiempo, sufriendo formas agravadas y específicas de discriminación múltiple. Impulsada principalmente por el movimiento de mujeres negras, desde los años 90 la *interseccionalidad* es considerada una herramienta para comprender las muchas maneras de discriminación que puedan sufrir las mujeres. Por ejemplo, es muy distinta la discriminación que pueda sufrir una mujer heterosexual blanca europea de una mujer lesbiana indígena latinoamericana. Nótese que la interseccionalidad se utilizó de forma análoga al tráfico presente en una intersección: la discriminación puede fluir en una dirección o en otra y si ocurre un accidente en la intersección, puede ser causado por un automóvil que viaja desde cualquier dirección o desde todas. De manera similar, por ejemplo, ocurre con una mujer negra: la discriminación puede venir por ser mujer, de raza negra, o ambas.

Desde este marco de análisis, pensar en el rol del conjunto de docentes como multiplicadores de derechos humanos exige reflexionar acerca de cuestiones como género y el movimiento de lesbianas, gais (o gays), bisexuales, trans, intersexuales, queer y más (expresado en la sigla LGBTIQ+). Para comprender qué implican estos temas, debemos tener clara la diferencia entre la *identidad de género*, la *expresión de género* y la *orientación sexual*. Veamos a continuación.

nas, gais (o gays), bisexuales, trans, intersexuales, queer y más (expresado en la sigla LGBTIQ+). Para comprender qué implican estos temas, debemos tener clara la diferencia entre la *identidad de género*, la *expresión de género* y la *orientación sexual*. Veamos a continuación.

Es habitual que se asocien determinadas características de las personas con las *identidades* (por ejemplo, aquellas que tienen vulva son clasificadas como mujeres). Sin embargo, estas asociaciones se basan en el *sexo biológico* y se encuentran vinculadas a lo que se entiende por genitales femeninos o masculinos. Incluso estas clasificaciones son limitadas, como nos muestran las personas intersexuales, cuyas características sexuales biológicas no encajan en las típicas *categorías binarias*, es decir, de mujer u hombre.

La *identidad de género* es la conciencia de sentirse perteneciente a un género, es decir, se refiere a la experiencia de género interna e individual de una persona. De esta manera, se entiende *cisgénero* las personas cuya percepción de su propio género coincide con el sexo que se les asignó al nacer. Por ejemplo, es cisgénero la persona que al nacer clasificaron como mujer, crece con características físicas de lo que se considera mujer, adopta los patrones vinculados a lo femenino y se encuentra satisfecha con ser mujer. En este caso, hay concordancia entre el sexo, el género asignado socialmente y su identidad asumida, convirtiéndola en una mujer cisgénero (*cis* significa *de este lado* para referirse a personas que *no quieren atravesar*). *Trans* (que engloba las personas transgéneros, transexuales y travestis) es usado como término general para describir una amplia gama de identidades que no se sienten identificadas con la atribución de sexo que se les asignó al nacer. Por ejemplo, es una persona que nace con genitales masculinos, crece con las transformaciones propias de las hormonas masculinas y su identificación es con el físico femenino.

Cuestionando las clasificaciones binarias de género, tenemos las personas *queer* que defienden el derecho a vivir libremente sin etiquetas. Lo fundamental es que se entienda *queer* como un término paraguas, que engloba el conjunto de la disidencia sexual, una vez que cuestiona las nociones de identidad, género y diferencia sexual.

Ahora bien, en nuestra vida cotidiana hacemos clasificaciones que no se basan en el sexo biológico o la identidad de género. Por ejemplo, cuando saludamos a una persona en la calle y la llamamos dama por llevar una falda (presuponemos que es una mujer). Esta clasificación se basa en la *expresión de género* que constituye una expresión externa de lo que vemos de esta persona.

Por último, la *orientación sexual* es la atracción emocional, afectiva y/o sexual por otras personas. Toda las personas tienen una orientación sexual que integra su identidad. La heterosexualidad se refiere a una persona que siente atracción por personas de un género diferente al suyo. Mientras que homosexualidad es un término general que se ocupa de las personas que sienten atracción por personas del mismo género. Existen múltiples orientaciones homosexuales, como lesbianas (mujeres que se sienten atraídas por mujeres), gays (hombres que se sienten atraídos por hombres), bisexuales (atracción independiente del género) y otras (motivo de utilizar el +).

“ Ideología de género no existe como categoría de análisis. Es un término que se utiliza de manera negativa y despectiva para desestimar las reivindicaciones de los derechos de las mujeres y de la diversidad sexual. ”

“ Identidad de género es la experiencia de género innata de una persona que puede o no corresponder con su fisiología o sexo de nacimiento. ”

“ Género no binario es utilizado para describir a una persona cuya identidad de género no es ni mujer ni hombre. Puede, por tanto, presentar características físicas femeninas, masculinas o las dos, pero no se intitula mujer u hombre. ”

“ Expresión de género es la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como femenina o masculina conforme a los patrones considerados propios de cada género. ”

Es necesario decir que el acrónimo LGBTIQ+ se construyó a lo largo de los años y, aún hoy, se encuentra en un terreno de discusión. Su uso dependerá del contexto histórico, político y cultural en el

“Lo correcto es decir orientación sexual y no opción sexual, pues no es algo que las personas pueden elegir de forma voluntaria.”

que se esté utilizando. Por ejemplo, para enfatizar la existencia de travestis, algunos grupos usan LGBTTT. Lo cierto es que la perspectiva LGBTIQ+ se enfoca en las identidades como formas de *ser* y *estar* en la sociedad y cuestiona el *status quo*.

La perspectiva LGBTIQ+ ha sacado a la luz que el uso de ciertos términos era inapropiado por su gran impacto personal y social. Un ejemplo es el uso incorrecto de *opción sexual* en lugar de la *orientación sexual*, lo que implica que la orientación sexual es algo elegido y, por lo tanto, se puede cambiar. Cabe recordar que recién en 2009 la Asociación Estadounidense de Psiquiatría descartó la efectividad de las terapias que buscaban cambiar la orientación sexual de las personas, demostrando que esta discusión es reciente. En el mismo sentido, la palabra *homosexualismo* está asociada a una patología que por mucho tiempo existió en las clasificaciones de enfermedades psiquiátricas.

Su uso es incorrecto y algunos grupos rechazan el término homosexualidad por asociarse con homosexualismo, prefiriendo términos como *gai* o *queer*.

“El enfoque de género permite conocer y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades y a formular medidas legales, políticas, acciones afirmativas, entre otras, con vistas a la igualdad.”

A partir de todo lo dicho, ya podemos comprender la trascendencia del análisis de una determinada situación, como el ambiente formativo, desde la *perspectiva de género* o con *enfoque de género*: ayuda a comprender tanto la vida de las mujeres, de los hombres y de las personas que no se clasifican como tal, así como las relaciones de poder que se establecen en distintos ámbitos, incluyendo el jurídico.

Trabajar bajo este enfoque parte del reconocimiento de que la desigualdad es un problema real y que para afrontarla se requiere de la implementación de distintas estrategias. Así como las leyes, la docencia con igualdad de género es una potente herramienta de cambio.

El enfoque de género conlleva responsabilizar a múltiples instancias y agentes y, justo por ello, debe regirse por el principio del *mainstreaming*, también conocido como *transversalización*.

“En 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió la transversalización de género como: [...] una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales [...].”

Contextualizada en el campo de la educación, la idea de transversalización parte de la concepción de que existen temas que necesitan ser discutidos para alcanzar los objetivos de la acción educativa. La igualdad de género es uno de estos temas, que contribuye a la formación integral de las personas. Su *transversalidad* implica dirigir la mirada desde las diversas instancias del currículum, es decir, *no se trata de incluir cursos específicos sobre género sin conexión con los demás conocimientos y personas que contribuyen a la formación del estudiantado*.

El fin último de la transversalización de género en las distintas actividades llevadas a cabo por el conjunto de docentes tiene como propósito mejorar la actuación de la Justicia: no se puede impartir justicia sin una actuación pautada por la igualdad y no discriminación.

Lo que se pretende destacar aquí es que la incorporación de la perspectiva de género en la docencia impartida por la Academia

ESTRATEGIAS PARA UNA DOCENCIA CON IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN EN LA ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE

Judicial es elemento central para la calidad de la capacitación con igualdad de género y sin discriminación. Cabe subrayar que la igualdad de género afecta al rendimiento de la docencia y, por ende, al propio funcionamiento de la Justicia.

Ahora bien, ¿cómo puedo incluir en la actividad formativa que imparto los contenidos discutidos en el presente apartado? Veamos a continuación.

IV. ¿Cómo implementar una docencia con enfoque en igualdad de género?

La docencia con enfoque de igualdad de género conlleva una serie de pautas generales que debemos aplicar a lo largo de la actividad formativa. Estos cambios pueden parecer difíciles al comienzo, pero prontamente se comienzan a automatizar.

En el presente apartado se encuentran cinco estrategias que indican el *cómo* implementar una docencia con enfoque en igualdad de género. Estas no se constituyen en un catálogo cerrado; por el contrario, conforman un catálogo abierto que puede ser complementado por los y las docentes según su experiencia adquirida.

a. Integrar la perspectiva de género en los contenidos impartidos en los cursos

La primera estrategia es integrar la perspectiva de género en los contenidos impartidos en los cursos. El punto de partida es que todas las asignaturas de carácter jurídico pueden incluir la perspectiva de género, aunque su profundidad pueda variar entre las áreas de conocimiento. Para ello, se recomienda recurrir a las contribuciones teóricas y empíricas llevadas a cabo por los estudios de género.

Se sugiere que la docente y el docente, desde una mirada teórico-práctica, tome en cuenta los aspectos diferenciales sobre cuestiones como el empoderamiento y autonomía de las mujeres y hombres, la división sexual del trabajo, la corresponsabilidad familiar, la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros temas. Veamos algunos ejemplos.

En un curso sobre *Derecho Económico o Derecho Laboral* se podría tomar en cuenta el *Índice de Brecha Global de Género del Foro Económico Mundial*. Este índice evalúa la evolución de las brechas de género en cuatro dimensiones (participación y oportunidad económicas, nivel educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político) además de rastrear el progreso hacia el cierre de estas brechas a lo largo del tiempo. La más reciente edición del documento sugiere que el COVID-19 y la recesión económica relacionada con la pandemia han afectado a las mujeres de manera más severa que a los hombres, reabriendo en distintos países brechas que ya se encontraban cerradas. En el caso particular de Chile, los datos sitúan el país en el puesto 70 del ranking (de un total de 156 países) y sugieren un incremento significativo de las brechas de género en esfera nacional. Actualmente, la brecha de género en Chile es más acentuada que la existente en otros países del entorno, como Argentina y Ecuador.

En un curso sobre *Derecho Empresarial o Derecho Financiero* se podrían incluir las Normas NCh3262-2012, que regulan el *Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SIGIGC)* en Chile. Aprobadas en 2012, se trata de una iniciativa conjunta entre el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG) y el Instituto Nacional de Normalización (INN), que establece un conjunto de prácticas que impulsan un cambio cultural, de reducción de brechas y de corresponsabilidad por parte de las empresas. A finales del año de 2020, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género dio a conocer que en el ámbito nacional tan solo 37 organizaciones cuentan con la certificación NCh3262-2012.

En un curso sobre *Derecho Penal o Penitenciario* se podría problematizar la igualdad de género desde un enfoque interseccional a partir del caso de Lorenza Cayuhan. El término interseccionalidad ha sido utilizado por primera vez en el ordenamiento jurídico chileno en el año de 2016, en el marco del pronunciamiento de la Excelentísima Corte Suprema (Sentencia Rol 92795-2016) en el caso de Lorenza Cayuhan, mujer privada de libertad, mapuche Lafkenche y embarazada, con diagnóstico de preclamsia, que tuvo su bebé engrillada. La Corte Suprema dictaminó que fue objeto de múltiples tratos injustos, degradantes y vejatorios materializados en el operativo de seguridad desplegado por Gendarmería desde la salida de la reclusa del recinto penal hasta después del nacimiento de su bebé. También sobre mujeres en situación de prisión, es recomendable tener en cuenta el *Protocolo para la defensa penitenciaria de mujeres condenadas privadas de libertad en Chile* (2019), resultado de la labor conjunta de la Defensoría Penal Pública de Chile y el Programa EUROsocial +.

Particularmente, sobre la integración de la perspectiva LGBTIQ+ en los contenidos de los cursos, se sugiere que las y los docentes observen cómo se discuten cuestiones como el prejuicio y garantía de los derechos de las minorías a lo largo de su curso. Por ejemplo, en un curso de *Derecho de Familia* es relevante tener en cuenta la reciente decisión del Tribunal Constitucional de inconstitucionalidad de la causal de divorcio culposo por homosexualidad prevista en la Ley n° 19.947/2004 de Matrimonio Civil (art. 54) así como el caso de Atala Rifo e hijas contra Chile, considerado un marco para reflexionar sobre el impacto que tiene en el reconocimiento de identidades y sexualidades no normativas en diferentes ámbitos, incluidos los procesos de custodia. Al propio tiempo, no se pueden negar los avances resultantes de la Ley n° 20.609/2012 (conocida como Ley Zamudio) que incluye la orientación sexual y la identidad de género entre las categorías sospechosas de discriminación, de la Ley n° 20.830/2015 sobre el acuerdo de Unión Civil que permite la unión tanto de personas de distinto como de igual sexo y el reconocimiento de éstas como familias ante el Estado de Chile, y de la Ley n° 21.120/2019 que reconoce y da protección a la identidad de género.

En definitiva, integrar la perspectiva de género en los contenidos impartidos en los cursos por medio del análisis de las leyes, casos concretos e indicadores de brechas de género abre las puertas a cuestionar en qué otros mecanismos legales persisten la reproducción de los prejuicios. El resultado no es otro que profesionales capaces de evaluar las desigualdades por razón de sexo y género y con aptitudes para diseñar soluciones.

Cabe destacar que los temas vinculados a la igualdad y no discriminación pretenden contribuir a la formación integral de la persona y, por lo tanto, no competen a alguna disciplina específica. Tampoco son responsabilidad exclusiva de una o un docente. ¡Es responsabilidad de todas las personas!

b. Uso inclusivo de la bibliografía

Tan importante como los contenidos que trabajamos en la actividad formativa resulta la bibliografía de referencia que la fundamenta: artículos científicos, libros de texto u otros materiales. Al analizar el volumen de literatura incluida en las referencias bibliográficas escrita por mujeres o personas

LGBTIQ+, así como el contenido de los materiales indicados, se puede comprobar que la discriminación, aún sutil, todavía existe.

En las actividades vinculadas al Derecho, no es infrecuente que se recomiende bibliografía escrita solo por hombres o que esta no realice un análisis más atento sobre si refleja o no la dimensión de género. Ambas cuestiones son un indicador relevante de la reproducción de los estereotipos sexistas en el conjunto del ciclo formativo que integra el taller, curso o seminario que impartimos.

En este sentido, es clave tener en cuenta que toda la bibliografía de referencia, incluso la producida para el ámbito jurídico, describe un tipo de realidad social, unas formas de organización, valores y normas. Tomando en consideración este hecho, la Academia Judicial, en conjunto con Ediciones-DER, viene realizando un importante trabajo para incluir el enfoque de igualdad de género en diferentes áreas del Derecho. Es recomendable que las y los docentes puedan consultar el catálogo de publicaciones atendiendo a lo anteriormente afirmado.

c. Uso inclusivo de todo el tipo de lenguaje

Como multiplicadoras y multiplicadores de derechos humanos, es fundamental que las y los docentes perciban que el lenguaje (sea oral, escrito, corporal, utilizado por medio de imágenes u otros contenidos audiovisuales) es el principal código empleado en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además de conocimientos, puede transmitir actitudes, valores y prejuicios. Por medio del lenguaje construimos una visión del mundo y de las personas; justo ahí reside la importancia de intentar modificar su uso androcéntrico. Veamos algunos casos.

La separación binaria entre hombres y mujeres suele expresarse de distintas formas a lo largo de la impartición de los cursos. Por ejemplo, en el uso de las categorías de mujer y hombre para organizar actividades de aprendizaje (grupos solo de mujeres o hombres) y el uso de lenguaje (oral y escrito) excluyendo a quienes no se identifican con la binariedad. Prácticas como estas pueden acentuar las desigualdades de género, razón por la cual es recomendable organizar las actividades grupales de forma inclusiva, revisar constantemente el uso del lenguaje en conversaciones con estudiantes, en las orientaciones de trabajos o evaluaciones y en el material audiovisual que se utiliza.

Por ejemplo, se puede usar expresiones como *comunidad estudiantil* en lugar de *los estudiantes* o *la fiscalía* en lugar de *el fiscal*. Nótese que el problema no es el lenguaje, el idioma o la gramática en sí, sino el uso que hacemos.

Por ejemplo, nombrar y, por lo tanto, visibilizar a las mujeres supone reflejar una realidad más justa e igualitaria que hace unos años. Como prueba de que esta transformación social es un proceso reciente, en 2021 el Poder Judicial publicó un material de referencia sobre el uso del lenguaje inclusivo que se encuentra disponible en línea: *Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile*, del cual, la Academia Judicial definió orientaciones prácticas para el uso del lenguaje inclusivo para su equipo.

Otra cuestión importante en el ámbito del lenguaje es respetar la autoidentificación de las personas trans que participan en la clase y utilizar correctamente el artículo elegido. Por ejemplo, una persona que fue identificada como hombre al nacer por tener genitales del sexo masculino y que en clase se identifica como mujer es una *mujer trans* y debe ser llamada por el nombre que ha elegido. No es relevante saber si la persona se ha hecho o no cirugía de reasignación de sexo. En caso de duda de cómo llamarla, ¡pregunte!

Otra forma de utilizar en clase el lenguaje inclusivo es nombrar y visibilizar expresamente a las estudiantes de las actividades formativas masculinizadas (es decir, con mayoría de alumnos) y a los estudiantes de actividades formativas feminizadas (es decir, con mayoría de alumnas). Por ejemplo, si en un seminario, taller o curso no participan en igualdad de condiciones hombres y mujeres, esta actividad puede parecer de partida sexista. Sin embargo, si al evaluar a las y los participantes nombramos y visibilizamos a las pocas mujeres que hayan asistido y sus aportaciones y, además, analizamos las causas de su escasa participación y dificultades añadidas que han tenido para participar, estaríamos haciendo un uso incluyente y visibilizador del lenguaje. Por el contrario, un taller o un curso en el que participan estudiantes en igualdad de condiciones parece ser una actividad formativa no sexista. No obstante, si al evaluar la participación, las aportaciones, los trabajos y los resultados de este curso o taller concedemos más protagonismo a los hombres o a sus aportaciones, estaríamos incurriendo en usos sexistas del lenguaje y reproduciendo los estereotipos de género.

Por último, cabe destacar que en las actividades de capacitación profesional, en particular aquellas impartidas en línea, el uso de imágenes, extractos de series o películas, documentales, entre otros materiales didácticos, se han transformado en una herramienta clave para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es fundamental, pues, trabajar con materiales que visibilicen mujeres, hombres y personas LGBTQ+ en igualdad de condiciones. Por ejemplo, en el ámbito jurídico, la mayoría de los cargos de mayor escalafón suelen ser representados con referentes masculinos, mientras que los cargos administrativos suelen aparecer representados por mujeres; las tareas del ámbito doméstico suelen aparecer vinculadas a los personajes femeninos, que habitualmente desarrollan la responsabilidad, mientras que al personaje masculino se atribuyen actividades complementarias o supuestamente de ayuda.

d. Prevenir y detectar la violencia de género

Las personas que trabajan en la docencia tienen un rol fundamental en la prevención y detección de las violencias de género.

Por ejemplo, a lo largo de una actividad formativa se sugiere prestar atención sobre cómo esta puede legitimar actos de microviolencias. Se puede reflexionar si en la práctica docente se realizan pequeñas acciones cotidianas –formas de abuso de poder– que aparentemente se encuentran legitimadas por el entorno social, pero que constituyen maltrato psicológico, emocional, físico etc. Es decir, actos de micromachismos, como el burlarse de las disidencias sexuales, afirmaciones como “esta estudiante está irritable porque anda en sus días” o “es tonta pero linda”. Como multiplicadoras y multiplicadores de derechos humanos, es importante visibilizar y no naturalizar los micromachismos.

Al propio tiempo, y por la naturaleza de las actividades de capacitación realizadas por la Academia Judicial, también es relevante fomentar un ambiente laboral que evite que se produzcan casos de maltrato, acoso laboral o acoso sexual. Estos casos son más frecuentes de lo que se imagina y es fundamental conocer los mecanismos que permitan realizar, de forma expeditiva, eventuales denuncias. Prueba de lo afirmado son los resultados del estudio *La perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno*, publicado por el Poder Judicial: el 22% de las personas que había experimentado o presenciado acoso sexual en la institución utilizó alguna vía institucional para denunciar.

Otro ejemplo se vincula al impacto de la capacitación profesional como herramienta para evitar la reproducción de discriminaciones, falsos mitos y estereotipos por parte de las personas que trabajan en la Justicia. Para ello es fundamental conocer las especificidades de las distintas violencias de género con vistas a evitar la revictimización de las personas que acuden al Poder Judicial, como es el caso de las mujeres víctimas de violencia por parte de la pareja o ex pareja.

La Criminología ha dado a conocer que es justamente en el contexto doméstico dónde las mujeres tienen mayor riesgo de ser víctimas. Al propio tiempo, ha sacado a la luz que algunas mujeres no revelan la violencia perpetrada por el compañero o ex compañero íntimo por vergüenza y/o sentimiento de humillación al denunciar a la persona con la que han compartido una vida; otras no lo hacen por temor a represalias y no pocas porque no llegan a identificar los actos como violentos.

Aunque las estimaciones sean inferiores a la prevalencia real, no deja de sorprender los significativos porcentajes de mujeres de todos los grupos socioeconómicos que informan que han sido víctimas del compañero o ex compañero íntimo. Por ejemplo, en la macroencuesta realizada en los 27 Estados miembros de la Unión Europea y Croacia, la *European Union Agency for Fundamental Rights* entrevistó a 40.000 mujeres, con edades entre los 18 y 74 años: aproximadamente, 1 de cada 5 mujeres ha sido víctima de violencia física y/o sexual por parte de su pareja (actual o previa); sin embargo, solo 1 de cada 3 víctimas ha denunciado el incidente grave más reciente a la policía o a algún otro tipo de servicio. Ya el estudio de la Organización Panamericana de la Salud en 12 países de América Latina y el Caribe ha dado a conocer que entre la cuarta parte y la mitad de las mujeres encuestadas informaron haber sufrido alguna vez en su vida violencia por parte del compañero íntimo.

Estos estudios también sugieren que iniciar un proceso judicial y mantenerse en él representa para algunas mujeres poner sus intereses por encima del proyecto de pareja, lo que en un buen número de casos significa desobedecer lo que socialmente se espera de ella como mujer. No es infrecuente que dirijan sus energías a mantener la relación, con la finalidad de sentir que han hecho todo lo que estuvo a su alcance. Esta forma de actuar puede acabar produciendo una falta de entendimiento del comportamiento de las víctimas por parte de las personas que trabajan en el Poder Judicial.

A continuación, invitamos a las docentes y los docentes a reflexionar sobre algunos ejemplos de estereotipos, falsos mitos y discriminaciones en los casos de violencia de género perpetrada en las relaciones de pareja o ex pareja.

Tabla 1. Ejemplos de estereotipos, falsos mitos y discriminaciones sobre violencia de género en el ámbito de las relaciones de pareja o ex pareja

Sobre las mujeres víctimas	Sobre los hombres violentos	Sobre la violencia
<ul style="list-style-type: none"> • La mujer no sabe lo que quiere • No quieren salir de la relación violenta • Provocan la violencia porque son masoquistas • Dicen “no” cuando quieren decir “sí” • Tienen que aguantar por los hijos e hijas • “Algo haría” • Son ignorantes e histéricas 	<ul style="list-style-type: none"> • Son impulsivos • Están locos o enfermos • No son los responsables • Todos los hombres son así • La culpa es del alcohol o de las drogas • La culpa es de los problemas que tienen en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Se exagera la realidad • Es algo normal en las relaciones amorosas • Se da en familias problemáticas • Son casos aislados • Es una cuestión privada • Es gente con poca formación y de escasos recursos económicos • No se puede evitar y por tanto se debe asumir • Los hombres son maltratados por sus parejas en la misma medida • Con el tiempo se soluciona • Amar implica sufrir (quien bien te quiere te hará llorar) • Las mujeres ponen denuncias falsas para perjudicar a los compañeros o excompañeros

Fuente: elaboración propia según experiencia adquirida a lo largo de los proyectos de cooperación internacional realizados en el marco del Programa EUROsocial II y EUROsocial +

Cabe destacar que el Sistema de Justicia es un actor central para hacer frente a esta violencia, pero no el único. Debe ser abordada, pues, desde múltiples niveles y diferentes sectores al mismo tiempo, jugando un rol clave la capacitación profesional. En el ámbito internacional se hace hincapié en que el *abordaje integral* y la *actuación interinstitucional coordinada* es lo que marca la diferencia, razón por la cual Chile debe trabajar con determinación para implementar una ley integral bajo enfoque de género. Como referente, vale citar los documentos aprobados para América Latina en el marco del Programa EUROsociAL, como el *Protocolo regional de atención integral a las víctimas de violencia de género* y el *Mecanismo de Coordinación Interinstitucional en materia de Violencia de Género*. Concretamente, dan a conocer que el *abordaje integral* requiere una valoración personalizada de cada víctima que permita determinar sus necesidades en el caso concreto, así como un sistema que permita poner a su disposición todos los recursos, servicios y prestaciones más idóneas y más próximas para ella; ya la *actuación interinstitucional coordinada* se exige la toma de conciencia de que, sin la coordinación, articulación y cooperación entre las distintas instituciones involucradas en la prevención y represión de la violencia, como educación, justicia, seguridad, salud y servicios sociales, no es posible dar una respuesta adecuada a los casos.

e. Conocer la institucionalidad de la Academia Judicial en igualdad de género

La Academia Judicial ha hecho una apuesta decidida para que su quehacer institucional y la capacitación de las operadoras y los operadores de Justicia se conduzca en base a la igualdad y la no discriminación. Se trata de un proceso de trabajo que tuvo sus inicios en 2012, con la decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Atala Riffo y niñas V/S Chile, y que se ha ido fortaleciendo a lo largo de los últimos diez años. Actualmente, es posible afirmar que la inclusión de la transversalización de la perspectiva de género en las actividades de la Academia Judicial se debe a una sensibilización ya instalada en la institución.

Prueba de su firme actitud es la publicación del *Plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género* en 2019. Este documento ofrece un marco normativo nacional e internacional sobre el principio de igualdad y no discriminación y se encuentra estructurado en base a seis principios rectores y dos objetivos estratégicos. De hecho, el primer objetivo es transversalizar la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en todas las actividades de capacitación que diseñe, defina y ejecute la Academia Judicial. Además, y con el propósito de hacer valer en la práctica los objetivos establecidos, diseña ocho líneas de acciones específicas. No hay duda que *el Plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género* es un paso histórico para la Academia Judicial.

Otro hito hacia la consecución de la igualdad y la no discriminación es la puesta en marcha de un conjunto de actividades de capacitación y sensibilización coordinadas con la *Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación* de la Corte Suprema. Debe tenerse en cuenta que esta Secretaría fue creada por el Pleno de la Corte Suprema (AD-566-2016) e implementada a partir del año de 2017, encontrándose entre sus objetivos el *Impulsar el desarrollo de políticas y acciones dirigidas a garantizar la igualdad y la no discriminación de todas las personas en el acceso a la justicia*.

Además, con el propósito de favorecer la capacitación profesional bajo estándares de excelencia, la Academia Judicial ha desarrollado una iniciativa de publicación conjunta con EdicionesDER. El resultado no es otro que la incorporación a la *Colección Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial* de un catálogo de monografías que dan a conocer diferentes aristas de la igualdad de género. Entre los títulos publicados, es posible encontrar los siguientes:

- Carretta Muñoz, F.; Barcia Lehmann, R. (2021). *Convención de derechos de niños, niñas y adolescentes en el contexto judicial.*
- Díaz Tolosa, R. I. (2021). *Estatuto de los migrantes en Chile. Revisión de la normativa nacional e internacional aplicable.*
- Gamonal Contreras, S.; Guidi Moggia, C. (2020). *Tutela de Derechos Fundamentales en el contexto del derecho del trabajo.*
- Gauché Marchetti, X. (2021). *Curso sobre estándares internacionales en materia de orientación sexual e identidad de género: el caso Atala.*
- Pérez Ceballos, A.; López Hernández, H. (2021). *Derechos sexuales y reproductivos.*

f. Resumen

En definitiva, las cinco estrategias descritas en el presente documento son sugerencias e invitan al grupo de docentes a realizar un análisis crítico, conjunto y reflexivo sobre sus experiencias en las actividades de capacitación para el sector Justicia. A modo de conclusión, pueden ser resumidas de la siguiente forma:

Tabla 2. Resumen sobre como implementar una docencia con enfoque en igualdad de género

¿Cómo implementar una docencia con enfoque en igualdad de género?	Integrando la perspectiva de género en los contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar leyes, casos concretos e indicadores de brechas de género, entre otras cuestiones
	Haciendo uso inclusivo de la bibliografía	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar y recomendar bibliografía escrita por mujeres y personas LGBTIQ+ • Comprobar si el contenido de los materiales incorpora la discusión sobre igualdad de género
	Haciendo uso inclusivo de todo el tipo de lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar las actividades grupales de forma inclusiva • Utilizar lenguaje escrito, oral, imágenes u otros, de forma inclusiva • Respetar la autoidentificación de las personas trans que participan en la clase y utilizar correctamente el artículo elegido • Visibilizar expresamente a las estudiantes de las actividades formativas masculinizadas y a los estudiantes de actividades formativas feminizadas • Trabajar con materiales que visibilicen mujeres, hombres y personas LGBTIQ+ en igualdad de condiciones • Promover la visibilización de las personas en la sala de clase de forma inclusiva, en particular a mujeres y personas LGBTIQ+
	Previendo y detectando la violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> • El sexismo como factor explicativo de la violencia • Visibilizar y no naturalizar los micromachismos • Fomentar un ambiente laboral que evite que se produzcan casos de maltrato, acoso laboral o acoso sexual • Entender las especificidades de las violencias con vistas a evitar la reproducción de estereotipos, falsos mitos y discriminaciones
	Conociendo la institucionalidad de la Academia Judicial en igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género (2019) • Trabajo articulado con la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema • Colección Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial

V. Materiales de apoyo

En la actualidad, existen un sin fin de literatura, documentales, películas, series e instituciones que trabajan con igualdad de género en el ámbito nacional e internacional. La dificultad de seleccionar aquellos considerados de mayor relevancia es evidente.

Pese a ello, a continuación se realizan algunas sugerencias con el fin último de favorecer la reflexión en torno a los contenidos revisados en el presente documento y facilitar su incorporación a las actividades formativas. Particularmente, y en lo relativo a la bibliografía, cabe destacar que la literatura utilizada para la redacción del presente documento –sistematizada en la parte final del mismo– también puede servir de referente. Además, se ha considerado oportuno incluir una base de datos sobre jurisprudencia con enfoque de género y algunos de los principales instrumentos que constituyen el marco de orientación y compromisos para una educación con perspectiva de género.

Campañas

- *#NadaJusticiaLaViolencia contra la mujer/ campaña violencia 2019* (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Chile, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=wfP1GvS843U>
- *¿Qué significa hacer algo #ComoNiña?* (Always Latinoamerica, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=s82iF2ew-yk>
- *Cambia el trato* (Fundación Avon, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=mNiAep5rDgE>
- *Del juego y juguete no sexista, no violento 2017 – 2018* (Instituto Andaluz de la Mujer, España, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=QUNlijvg018&t=7s>
- *Las mujeres reciben el mismo trato que los hombres en el trabajo. ¿Es cierto?* (PlayGround, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=0ku5fOGgO8o>
- *Menos mitos, más igualdad* (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Colombia, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=ATHsbjcfjvc&t=4s>
- *MontevideoXigual: por una ciudad libre de violencia de género – 2017* (Intendencia Montevideo, Uruguay, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=TW19aJzRLyl&t=4s>

Documentales, series y películas

- *Big Little Lies* (David E. Kelley, 2017)
- *Elisa y Marcela* (Isabel Coixet, 2019)
- *Justicia para la cohesión social. El caso de Lorenza Cayuhan y “Las 100 reglas de Brasilia”* (EUROsociAL, 2019). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=2hNSgBgOL4o>
- *La chica danesa* (Tom Hooper, 2015)

- *Llárame por tu nombre* (Luca Guadagnino, 2017)
- *Mamá, duérmete que yo te vigilo* (Documentos TV, 2012): disponible en <https://www.rtve.es/alacarta/videos/documentos-tv/documentos-tv-mama-duermete-yo-vigilo/1445842/>
- *Te doy mis ojos* (Iciar Bollain, 2003)
- *Una mujer fantástica* (Sebastián Lelio, 2017)
- *XXY* (Lucía Puenzo, 2007)

Glosarios

- *Glosario de Igualdad de Género* (ONU Mujeres, herramienta en línea). Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>
- *Libres & Iguales* (ONU, herramienta en línea). Disponible en: <https://www.unfe.org/es/m>
- *Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics at the Universal Periodic Review* (ILGA y otras instituciones). Disponible en: https://ilga.org/downloads/SOGIESC_at_UPR_report.pdf
- *RainbowHouse*. Disponible en: http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2018/03/glossaireen_modifs2.pdf

Jurisprudencias de referencia

- CIDH (2012). *Atala Riffo y niñas vs. Chile*. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nld_Ficha=196&lang=es y Sentencia https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_254_esp.pdf.
- CIDH (2018). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos nº 4: Derechos Humanos y Mujeres*. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo4.pdf>
- CIDH (2018). *Informe No. 138/18, Petición 687-11. Solución Amistosa Gabriela Blas Blas y su hija C.B.B. 21 de noviembre de 2018*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/2018/CHSA687-11ES.pdf>
- CIDH (2021). *Caso 12.956 F.S., suscrito entre el Estado de Chile y las organizaciones Centro de Derechos Reproductivos y Vivo Positivo*. Nota de prensa. Disponible en: <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/221.asp>
- CIDH (2021). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 19: Derechos de las personas LGTBI*. Disponible en: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/74315>
- Poder Judicial. *Repositorio de Sentencias con Perspectiva de Género*. Disponible en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/repositorio-sentencias>

Marcos en materia de educación con enfoque de género

- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, en particular el art. 10.
- *Convención Contra las discriminaciones en la esfera de la Enseñanza*, en particular el art. 4.
- *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*, en particular ODS 4 y 5.
- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)*, en particular art.8.
- *Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación arbitraria*, 24 de julio de 2012.
- *Ley N° 21.094, sobre Universidades del Estado*, 5 de junio de 2018.
- *Ley N° 21.091, sobre Educación Superior*, 29 de mayo de 2018.

Páginas web de interés

- *Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex para América Latina y el Caribe (ILGALAC)*. Disponible en: <https://www.ilga-lac.org/>
- *Biblioteca de informes del Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (MOVILH)*. Disponible en: <http://www.movilh.cl/biblioteca/estudios/>
- *EUROsociAL. Programa para la cohesión social. Área de política de igualdad de género*. Disponible en: <https://eurosocial.eu/>
- *Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile*. Disponible en: <https://minmujeryeg.gob.cl/>
- *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (Cepal)*. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es>
- *ONU Mujeres*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/about-us>
- *Secretaría Técnica de Igualdad de Género de la Corte Suprema de Chile*. Disponible en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/>

Lecturas básicas

- Academia Judicial (2019). *Plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género*. Disponible en: https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/Plan_de_igualdad_y_no_discriminacion%C3%B3n_AJ.pdf
- Beck-Gernsheim, E.; Butler, J.; Puigvert, L. (2007). *Mujeres y transformaciones sociales*. El Roure.
- CIDH (2019). *Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- CIDH (ca.2021). *Guía Práctica para la eliminación de la violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes*. Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/01_GuiaPractica_MV_V1_SPA.pdf
- Ministerio de Educación (2017). *Orientaciones para la Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno*. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/439>
- Ministerio de Educación. *Indicador Equidad de género*. Disponible en: <https://www.curriculum-nacional.cl/portal/Documentos-Curriculares/Estandares-e-indicadores-de-calidad/Indicadores-de-Desarrollo-Personal-y-Social/90162:Equidad-de-genero>
- Ngozi Adichie, C. (2013). *Querida ijeawele: cómo educar en el feminismo*. Penguin Random House.
- Poder Judicial (2018). *Condicionantes de género en la movilidad y ascensos a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial*. Disponible en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/noticias/2-contenido/210-condicionantes>
- Poder Judicial (2018). *Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial*. Disponible en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>
- Poder Judicial (2021). *Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile*. Disponible en: http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/ManualLenguajeInclusivo/ManualLenguajeInclusivo_PJUD2021.pdf
- Principios de Yogyakarta (2006). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Disponible en: <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>
- Sanhueza Díaz, L.; Fernández Darraz, C.; Montero Vargas, L. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis. Revista Latinoamericana*, 19 (55). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2020-n55-1453>

- Scott, Joan W. (1996). El género, una categoría útil para el análisis histórico. En Marta Lamas (comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). PUEG. México.
- Zúñiga Añazco, Y. (2018). Cuerpo, Género y Derecho. Apuntes para una teoría crítica de las relaciones entre cuerpo, poder y subjetividad. *Ius et Praxis*, 24 (3), pp. 209-254. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v24n3/0718-0012-iusetp-24-03-00209.pdf>

VI. Ejercicios

En el presente apartado invitamos al conjunto de docentes que colaboran con la Academia Judicial a realizar algunos ejercicios con el propósito de favorecer la reflexión en torno a los contenidos revisados y facilitar su incorporación a las actividades de capacitación.

I. ¿Cómo contextualizaría los estereotipos de género en la siguiente viñeta?



Fuente: Política ConCiencia. Disponible en: <https://social.politicaconciencia.org/@satimonoupe/100586847205225099>

2. Una persona es clasificada como varón al nacer con base en su sexo biológico. A lo largo de su vida, esta persona se da cuenta de que no se identifica como hombre, sino como mujer. Esta persona puede identificarse como:

- a. Mujer cis.
- b. Hombre trans.
- c. Mujer trans.
- d. Hombre gai.
- e. Intersex.

Respuesta: b

3. Sobre la sigla LGBTIQ+ se puede decir que:

- a. Trata exclusivamente de las identidades de género, ya que engloba personas trans y cis.
- b. Trata exclusivamente de orientaciones sexuales, ya que engloba a personas homosexuales y heterosexuales.
- c. Trata de identidades de género y orientaciones sexuales, excluyendo aspectos relacionados con el sexo biológico.
- d. Trata de identidades de género, orientaciones sexuales y sexo biológico.
- e. Trata de identidades de género, orientaciones sexuales y sexo biológico, pero excluye a las personas heterosexuales.

Respuesta: d

4. Ejercicios de autoreflexión en familia u otro ambiente íntimo:

- a. ¿Cómo creen ustedes que se deben dividir las tareas domésticas cuando se vive con otras personas? ¿Qué ha cambiado y qué falta por cambiar en su entorno personal?
- b. ¿Creen que hay formas de poder o autoridad más utilizadas por los hombres y otras más utilizadas por las mujeres? ¿Cómo creen que son esas formas de poder?
- c. ¿Cómo se educan a los niños y las niñas? ¿Qué se les dice con esa educación? ¿Qué consecuencias tiene la educación de los niños y niñas cuando son después adultos?
- d. ¿Cómo serán los hombres, las mujeres y las personas que no se identifican con una u otra categoría en el futuro?

5. Ejercicio de autoreflexión docente:

- a. ¿Mi clase es un ambiente acogedor para mujeres y personas LGBTIQ+?
- b. ¿Qué estrategias utilizo para sensibilizar al grupo y promocionar la reflexión sobre temas como privilegio y dominación?
- c. ¿Los materiales utilizados en mi curso presentan pluralidad de autoría (mujeres, LGBTIQ+, indígenas...)?
- d. ¿En mi clase utilizo referentes inspiradores que no sean del género masculino?
- e. ¿A lo largo de la discusión en grupo todas las personas son escuchadas y tienen espacio para hablar?
- f. ¿Cuál es la vinculación entre el tema que se está trabajando en aula con cuestiones como clase social, raza, inmigración y otros marcadores sociales?
- g. Supongamos que en su clase, una persona manifiesta un pensamiento machista. ¿Cuáles son las estrategias que se pueden utilizar para hacer frente al mismo?

Referencias bibliográficas

- ACADEMIA JUDICIAL (2019). *Plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género*. Disponible en: https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/Plan_de_igualdad_y_no_discriminaci%C3%B3n_AJ.pdf
- ACADEMIA JUDICIAL (2019a). *Resolución 20/2019, Reglamento General Academia Judicial*.
- ACADEMIA JUDICIAL (2020). *Informe de Detección de Necesidades 2020 Academia Judicial*.
- ACADEMIA JUDICIAL (2020a). *Plan en materia de igualdad y no discriminación por razón de género para la Academia Judicial – Diagnóstico*.
- ACADEMIA JUDICIAL (2020b). *Resolución 17/2020, Aprueba Informe reunión con Secretaría Técnica de Igualdad de Género de la Corte Suprema y de las Asociaciones Gremiales del Poder Judicial*.
- ACADEMIA JUDICIAL (2020c). *Ley 19.346/94, Ley Academia Judicial*.
- ACADEMIA JUDICIAL; EUROSOCIAL + (2021). *La transversalización de género en el Programa de Perfeccionamiento de la Academia Judicial: Informe Diagnóstico*. Documento interno. Autora: Bárbara Sordi Stock.
- ACADEMIA JUDICIAL; EUROSOCIAL + (2021a). *Buenas prácticas en la educación con perspectiva de género de los/as integrantes de la carrera judicial: Informe de visita de intercambio*. Documento interno. Autora: Bárbara Sordi Stock.
- ACADEMIA JUDICIAL; EUROSOCIAL + (2021b). *Taller de trabajo con la Secretaría Técnica de Igualdad de Género de la Corte Suprema, STIGND. Acta*. Documento interno. Autora: Bárbara Sordi Stock.
- ACADEMIA JUDICIAL; EUROSOCIAL + (2021c). *Taller de trabajo con tutores/as de los cursos de género. Acta*. Documento interno. Autora: Bárbara Sordi Stock.
- APPLE, M. (2009). *Ideología y curriculum*. Ediciones Akal As.
- AYALA, L. O. (2019). Proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Avances y obstáculos. *Universidades*, 81, pp. 33-43.
- BONINO MÉNDEZ, B. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers feministes*, nº 6. pp. 7-36.
- CAMERON, D.; KULICK, D. (2003). *Language and Sexuality*. Cambridge University Press.
- CARRETTA MUÑOZ, F.; BARCIA LEHMANN, R. (2021). *Convención de derechos de niños, niñas y adolescentes en el contexto judicial*. Ediciones DER.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS NACIONES UNIDAS, ECOSOC (1997). *A/52/3, 18 de septiembre 1997*. Disponible en: [https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1\(SUPP\)](https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1(SUPP))
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2012). *Atala Riffo y niñas vs. Chile*. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nld_Ficha=196&lang=es
- CORTE SUPREMA. PODER JUDICIAL CHILE (2016). *Sentencia Rol 92795-2016*. Disponible en: <http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/>
- CRENSHAW, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. Disponible en: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA DE CHILE; EUROSOCIAL + (2019). *Protocolo para la defensa penitenciaria de mujeres condenadas privadas de libertad en Chile*. Disponible en: https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/01/Herramientas_20.pdf
- DÍAZ TOLOSA, R. I. (2021). *Estatuto de los migrantes en Chile. Revisión de la normativa nacional e internacional aplicable*. Ediciones DER.
- EUROPEAN COMMISSION. *The Horizon 2020 Regulation, Work Programme 2018-2019, Science with and for Society. Swafs-13-2018. Gender Equality Academy and dissemination of gender knowledge across Europe*. Disponible en: https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/main/h2020-wp1820-swafs_en.pdf

- EUROSOCIAL (2015). *Transversalización del género en EUROsocial II*. Disponible en: http://sia.eurosociasocial-ii.eu/files/docs/1423648431-transversalizacion_web.pdf
- EUROSOCIAL II (2014). *Mecanismos de coordinación institucional en materia de violencia de género*. Disponible en: <http://www.sia.eurosociasocial-ii.eu/documento.php?id=3017>
- EUROSOCIAL II (2015). *Protocolo regional de atención integral a las víctimas de violencia de género*. Disponible en: http://sia.eurosociasocial-ii.eu/files/docs/1456851804-1428941726-protocolo%20castellano_22.pdf
- FACIO, Alda (1992). *Cuando El Género Suena Cambios Trae*. Disponible en: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/05/Cuando-el-g%C3%A9nero-suena-cambios-trae.pdf>
- FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2021). *Índice de Brecha Global de Género del Foro Económico Mundial*. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- GAMONAL CONTRERAS, S.; GUIDI MOGGIA, C. (2020). *Tutela de Derechos Fundamentales en el contexto del derecho del trabajo*. EdicionesDER.
- GAUCHÉ MARCHETTI, X. (2021). *Curso sobre estándares internacionales en materia de orientación sexual e identidad de género: el caso Atala*. EdicionesDER.
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN; EUROPEAN COMMISSION (2009). *Manual El género en la investigación*. Disponible en: https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El_genero_en_la_investigacion.pdf
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (2017). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2015. Informe de análisis de estadísticas para el monitoreo de equidad de género, en base a la serie de datos de encuesta CASEN*. Recuperado de: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casenmultidimensional/casen/docs/Informe_analisis_estadisticas_monitoreo-equidad_genero.pdf [Links]
- MOENNE, M. E. A. (2018). Apuntes para pensar en una educación no sexista. *Anales Universidad de Chile*.
- NORMAS NCh3262-201. *Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SIGIGC)*. Disponible en: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792
- ONU (2014). *Protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidios/feminicidios)*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2014/8/modelo-de-protocolo-latinoamericano>
- ONU MUJERES. *Glosario de Igualdad de Género* (herramienta en línea). Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>
- ONU. *Libres & Iguales* (herramienta en línea). Disponible en: <https://www.unfe.org/es/m>
- PÉREZ CEBALLOS, A.; LÓPEZ HERNÁNDEZ, H. (2021). *Derechos sexuales y reproductivos*. EdicionesDER.
- PODER JUDICIAL. SECRETARIA DE GÉNERO (2015). *La perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno*. Disponible en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/acoso/promocion-y-prevencion/19-recursos/datos-y-estadisticas/28-estudio-genero-poder-judicial-chile>
- PODER JUDICIAL. SECRETARIA DE GÉNERO (2018). *Condicionantes de género en la movilidad y ascensos a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial*. Disponible en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/noticias/2-contenido/210-condicionantes>
- PODER JUDICIAL. SECRETARIA DE GÉNERO (2021). *Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile*. Disponible en: http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/ManualLenguajeInclusivo/ManualLenguajeInclusivo_PJUD2021.pdf
- PROGRAMA DAPHNE II. *WWP- Work with Perpetrators of Domestic Violence in Europe* (2006- 2008). Disponible en: <https://www.work-with-perpetrators.eu/>
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, PNUD (2000). *UNDP: Gender and Development Program. Learning and Information Pack*. NY. 2000
- RODRÍGUEZ RUIZ, B. (2013). ¿Identidad o autonomía? La autonomía relacional como pilar de la ciudadanía democrática. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 17, pp. 75 – 104. Disponible en: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662579/AFDUAM_17_3.pdf?sequence=1
- RODRÍGUEZ RUIZ, B. (2019). *Debates en torno al cuerpo de las mujeres*. Tirant lo Blanch.
- SÁNCHEZ, K. El ingreso de la mujer chilena a la Universidad y los cambios en la costumbre por medio de la ley 1872-1877. *Historia (Santiago)*, 39 (2): 497-529,2006. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-71942006000200005
- SERNAMEG/CHILE. Centros de Atención de Hombres que Ejercen Violencia de Pareja (HEPVA). Disponible en: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=26815
- SORDI STOCK, B. (08.03.21). EUROsocial+ y Academia Judicial: 08 de marzo, un día para reafirmar compromisos de igualdad y no discriminación. *Web Academia Judicial*: <https://academiajudicial.cl/2021/03/08/eurosociasocial-y-academia-judicial-08-de-marzo-un-dia-para-reafirmar-compromisos-de-igualdad-y-no-discriminacion/>

ESTRATEGIAS PARA UNA DOCENCIA CON IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN EN LA ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE

- SORDI STOCK, B. (22.11.21). Academia Judicial concluye con éxito proyecto apoyado por el programa EUROsocial+: la perspectiva de género es un elemento central de las políticas de igualdad y no discriminación. *Web Academia Judicial*: <https://academiajudicial.cl/2021/11/22/academia-judicial-concluye-con-exito-proyecto-apoyado-por-el-programa-euro-social-la-perspectiva-de-genero-es-un-elemento-central-de-las-politicas-de-igualdad-y-no-discriminacion/>
- SORDI STOCK, B. (25.11.20). EUROsocial+ y Academia Judicial: la importancia de la sensibilización como herramienta contra la violencia de género. *Web Academia Judicial* : <https://academiajudicial.cl/2020/11/25/eurosocial-y-academia-judicial-la-importancia-de-la-sensibilizacion-como-herramienta-contrala-violencia-de-genero/>
- SORDI-STOCK, B. (2015). Victimología y violencia de género: diálogos a favor de un abordaje no reduccionista de la violencia. *Revista de Victimología*. DOI 10.12827-RVJV-1-06 | P. 151-176.
- UNESCO et. all. (2015). *Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos*. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000245656_spa&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_4119b7c7-38f3-4df2-83e2-827c43b0b7d6%3F_%3D245656spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000245656_spa/PDF/245656spa.pdf#%5B%7B%22num%22%3A191%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2Cnull%2Cnull%2C0%5D

www.eurosocial.eu

EUROSOCIAL es un programa financiado por la Unión Europea que, a lo largo de sus 15 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares, así como el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de Europa y América Latina. EUROSOCIAL tiene como fin contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, mediante la transferencia del conocimiento de las mejores prácticas, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la implementación de políticas públicas. Su acción parte desde la convicción de que la cohesión social debe ser considerada como fin en sí misma y, al mismo tiempo, como medio para reducir brechas porque la desigualdad (económica, territorial, social, de género) constituye un freno a la consecución de cualquier Objetivo de Desarrollo Sostenible. EUROSOCIAL cuenta con una innovadora metodología para implementar la cooperación internacional, partiendo de un diálogo institucional horizontal, flexible, complementario y recíproco, focalizando su acción en las áreas de políticas sociales, gobernanza democrática y equidad de género.



EUROSOCIAL+ es un consorcio liderado por:



Con el apoyo de:

