

Remite informe- Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile

Jue 25/01/2024 15:39

Estimada Corte,

Junto con saludar, se adjunta escrito del caso del asunto.

Se ruega acusar recibo.

Saludos cordiales,

The attachment named could not be scanned for viruses because it is a password protected file.



SANTIAGO, 25 de enero de 2024.

REF.: CDH-12.502. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia.
Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile.

**Señora Romina I.
SijnienskySecretaria
Adjunta
Ilustrísima Corte Interamericana de Derechos
HumanosSan José-Costa Rica**

Excelentísima señora Secretaria Adjunta:

Tengo el agrado de dirigirme a V.E. y, por su digno intermedio, a esa Ilustrísima Corte Interamericana de Derechos Humanos, en relación con su comunicación de fecha 15 de diciembre de 2023, en la que solicita al Estado que, a más tardar el 26 de enero de 2024 presente sus observaciones al escrito de la Comisión IDH y al escrito de la representación de las víctimas de 24 de agosto de 2023, así como cualquier aclaración o información adicional que se estime pertinente.

En el presente escrito, esta Representación viene a informar a esa Honorable Corte antecedentes adicionales del Poder Judicial y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, respecto al cumplimiento de la medida de reparación que se encuentra pendiente en el presente caso, así como anunciar nuevas medidas para continuar con las capacitaciones y cursos que dispone la sentencia.

1. Actividades de realizadas por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial vinculadas con la sentencia.

Al respecto, se informa a esa Honorable Tribunal, que esta Representación solicitó al Poder Judicial "informar, los cursos y/o capacitaciones realizadas por la



Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, sobre temas de derechos humanos; orientación sexual y no discriminación; protección de los derechos de la comunidad LGTBI; superación de los estereotipos de género contra dicha comunidad, y las que se encuentre proyectado realizar en los siguientes años.”

Ante lo cual, dicha institución informó lo siguiente:

En el mes de julio del año 2016, el Pleno de la Corte Suprema a través de AD-566-2016, aprobó la creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No discriminación, dependiente directamente del Presidente de la Corte Suprema, la cual está concebida como una oficina de carácter estratégico, cuya función principal es promover los procesos necesarios para implementar la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial que el Pleno de la Corte Suprema aprobó en febrero de 2018.

En dicha Política, se cita la sentencia del *Caso Atala Riffo y niñas vs Chile*, destacando su importancia en cuanto introduce la prohibición de discriminación por razón de la orientación sexual, al reconocerla como categoría de protección, así como otros estándares que constituyen lineamientos imprescindibles para tener en cuenta en el trabajo del Poder Judicial¹.

La Misión de la Secretaría es: “Promover la igualdad de género y no discriminación en todo el quehacer del Poder Judicial de Chile, mediante acciones que permitan garantizar un efectivo acceso a la justicia de toda la población y que permitan establecer relaciones igualitarias entre quienes integran este poder del Estado”; y la Visión por su parte es, “Ser reconocida como la institucionalidad que lidera e impulsa la incorporación de la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en todo el quehacer del Poder Judicial de Chile”.

Las principales funciones que determinan sus áreas de trabajo son: i) Promover la SENSIBILIZACIÓN y SOCIALIZACIÓN en materia de igualdad de género y no discriminación de los integrantes del Poder Judicial, con especial

¹ Puede descargarse en el siguiente sitio:

https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/PIGND_02022018C.pdf



acento en la judicatura; ii) Realizar ESTUDIOS e INVESTIGACIÓN para profundizar el conocimiento de la institución en materia de igualdad de género y no discriminación y mostrar los progresos que se realicen; iii) Desarrollar acciones de COMUNICACIÓN y DIFUSIÓN de las actividades; iv) Promover la ARTICULACIÓN con otras instancias al interior y exterior del Poder Judicial a fin de establecer alianzas estratégicas que permitan transversalizar la temática en la institución; v) Implementar mecanismos de EVALUACIÓN y SEGUIMIENTO de las acciones y actividades realizadas con el fin de monitorear, tomar decisiones estratégicas, retroalimentar acciones, entre otras.

Dentro de las actividades que la Secretaría de Género de la Corte Suprema ha realizado en relación con la medida pendiente de cumplimiento de la sentencia del presente caso, se señala el *Tercer Concurso Nacional de Sentencias con Perspectiva de Género* efectuado en el año 2023.

En esta tercera edición del concurso nacional de sentencias con perspectiva de género, se destacan aquellos fallos judiciales que representan ejemplos de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en el razonamiento judicial.

A través de esta iniciativa la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, reafirma su compromiso con la promoción de la justicia con perspectiva de género y el acceso igualitario a la justicia para todas las personas incorporando además a los grupos LGBTI.

En el marco de la premiación se realizó un conversatorio sobre "Acceso a la justicia de las personas LGBTI", que tuvo como primera invitada a la abogada de la

quien expuso sobre el tema "Del Caso Atala e hijas vs. Chile en la actualidad: avances de la jurisprudencia internacional". Luego la abogada,

Coordinadora jurídica de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, expuso sobre los "Desafíos en la garantía de los derechos LGBTI: jurisprudencia nacional".

2. Actividades de realizadas por el Ministerio de la Mujer y Equidad de



Género vinculadas con la sentencia.

Por otra parte, en relación a lo señalado por los representantes y la CIDH en sus respectivos escritos, esta Representación señala que dentro de las funciones y atribuciones del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género destaca el “Realizar procesos de capacitación a los funcionarios públicos y funcionarias públicas en materias relacionadas con las funciones encomendadas al Ministerio, los que también podrán otorgarse a particulares”.

En este contexto, el Ministerio actuando como órgano rector, diseña una estrategia de formación en género en el que se recogen las discriminaciones de género en virtud de sus interseccionalidades. Para ello se presenta un proyecto al Fondo Mixto de Cooperación triangular Chile-España, aprobado en mayo de 2023, denominado: Diseño e implementación de estrategia para la formación en género y diversidad sexual del funcionariado público chileno.

Cuyo objetivo es el de “Generar un plan de formación en género, orientado a la implementación de políticas públicas con enfoque de género y diversidad sexual, con pertinencia según niveles locales y nacionales en Chile”.

La estrategia de formación se viene implementando durante el 2023, la que tiene entre sus componentes, el diseño de un curso específico sobre no discriminación de género para funcionarios públicos con énfasis en el respeto y no discriminación de personas LGTBQ+.

Además, una segunda parte del proyecto tiene como foco la permanencia y la masiva formación de género a funcionarios públicos de todo el país, tal cual lo explicita la sentencia del presente caso.

Para la ampliación de cobertura, el plan de Formación en Género se diseña a partir de la estrategia de formación de formadores, cuyo objetivo es la de formar a funcionarios públicos del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y de los Gobiernos Regionales, para que se replique la formación de género hacia otras instituciones públicas y hacia los municipios, que de acuerdo con la división geográfica administrativa de Chile se trata de la entidad local básica (más pequeña) de la organización territorial.

Respecto a la permanencia de este Plan de formación en diversidad sexual y de género, su consolidación se da a partir de tres aspectos:

- La ley que crea al Ministerio de la Mujer en el que se estipula que una de las funciones de esta institucionalidad es la de capacitar a funcionarios públicos.
- La normativa que establece la obligación de las instituciones a realizar PMG² de género en el que una de las medidas es la de capacitar a funcionarios públicos, lo que está vinculado a este plan de formación en género.
- La progresión de este programa de formación, en el que se fortalece el abordaje de los contenidos a partir de la formación continua, en tanto formación básica y avanzada.

Específicamente en cuanto a los cursos que refieren a la no discriminación de personas de la diversidad sexo genérica y que aluden al caso *Atala Riffo e hijas vs Chile*, podemos señalar que son parte de la estrategia de formación en género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, e incluyen una estrategia de largo plazo con el objetivo de que los contenidos sean adquiridos por funcionario público a través de una pedagogía que se entiende desde la formación de adultos y de formación continua.

Aquellos cursos son los siguientes:

Curso 1: básico (en plataforma de formación en género)

- En este curso se abordan los conceptos de sexo y género, la que se complementa con una perspectiva de la feminidad y la masculinidad hegemónicas.

² Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los servicios públicos tienen su origen en la Ley N°19.553 de 1998, y asocian el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios. Un total de 194 instituciones lo implementan.

- El curso explicita las definiciones de los conceptos de: Identidad de género, orientación sexual y expresión de género.

Curso 2: Género y masculinidades (en plataforma de formación en género)

- Se da cuenta que la masculinidad hegemónica se construye a partir de la homofobia, reprimiendo el deseo homo erótico, el temor a la homosexualidad y a ser asignado como tal.
- Como uno de los costos de la masculinidad hegemónica se alude a la estigmatización por orientación sexual o identidad de género.

Curso 3: Género y derechos humanos (en plataforma de formación en género)

- Se abordan los principios de Yogyakarta como parte del proceso de evolución de los instrumentos internacionales de DDHH en materia de género.
- Se incluye el video titulado: "10 AÑOS FALLO ATALA RIFFO Y NIÑAS V/S CHILE", <https://www.youtube.com/watch?v=4WI8dl771l8&t=5s>
- En el módulo 2: cuando las discriminaciones se multiplican, se abordan casos en el que se da cuenta respecto a la discriminación por diversidad sexual.
- Caso de niña trans, en el que la Corte Suprema el 2016, falla en contra de clínica privada por discriminación de su identidad de género.
- En este mismo módulo, se aborda específicamente el caso de mujeres de la diversidad sexo genérica, cuyos contenidos explicitan el marco jurídico de Chile en materia de avances en materia de reconocimiento e inclusión de las personas de la diversidad sexual.
- En la jurisprudencia desatacada, se da cuenta de manera detallada del caso *Atala Riffo e hijas vs Chile*, en el que se relata el proceso, la

sentencia de la CIDH por las vulneraciones de DDHH y sus implicancias para el Estado de Chile.

- El otro caso que se entrega a través de este mismo curso, es el de Sandra Pavez, en el que se explicita que la Corte IDH enfatizó que las libertades de educación y de religión en ningún caso pueden usarse para discriminar a las personas LGBTIQ+.

Curso 4: Interseccionalidades y género (en licitación)

- Se aborda específicamente como una de las interseccionalidades, la discriminación por género en contra de las personas LGTBQ+.

Curso 5: LGTBQ+ (en licitación)

- Aborda específicamente los avances en materia de legislación en cuanto a protección de derechos de las personas LGTBQ+

Los contenidos refieren a:

- Historia de la de patologización y el desarrollo de sus definiciones conceptuales.
- Avances y antecedentes legales y normativos en esta materia;
- Paradigmas heteronormativos, mitos y prejuicios asociados;
- Discriminación y barreras en los diferentes ámbitos de la política pública: salud, educación, trabajo, justicia;
- Casos de CIDH (Atala/Riffo y otros)
- Buenas prácticas nacionales e internacionales para avanzar en la inclusión y respeto de la población LGTBQ+.

3. Ruta formativa y malla de cursos.

Por último, tal como se informó en el escrito del Estado de fecha 15 de diciembre de 2023, el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de su División de



Derechos Humanos, ha integrado a la Mesa Interinstitucional a otras instituciones públicas que se consideran relevantes con el objetivo de aumentar la cobertura de las capacitaciones y cursos que dispone la sentencia en el presente caso.

Actualmente, esta Mesa se encuentra en un proceso de identificación de cursos disponibles y en proceso, para luego crear una ruta formativa y una malla de cursos dirigido a funcionarios públicos en general, respecto a los temas señalados por la sentencia. Dichos cursos se encontrarán disponibles en una plataforma virtual que se sostendrá en el tiempo. Asimismo, la propuesta contendrá indicadores y otros elementos que harán posible su seguimiento.

Hago propicia la oportunidad para manifestar a V.E. las seguridades de mi

OLIVER ROMÁN LÓPEZ SERRANO
AGENTE ALTERNO