

# PROPUESTA METODOLÓGICA PARA CAPACITAR EN ENFOQUE DE GÉNERO

A JUECES Y JUEZAS  
A NIVEL NACIONAL



PODER JUDICIAL DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO  
DEL PODER JUDICIAL



# PROPUESTA METODOLÓGICA PARA CAPACITAR EN ENFOQUE DE GÉNERO

A JUECES Y JUEZAS  
A NIVEL NACIONAL



PODER JUDICIAL DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO  
DEL PODER JUDICIAL

Aprueban “Propuesta Metodológica para Capacitar en Enfoque de Género a Jueces y Juezas a nivel nacional” y diversos anexos

## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Nº 025-2019-CE-PJ

Lima, 16 de enero de 2019

### VISTO:

El Oficio N° 286-2017-CJG-PJ, cursado por la señora Jueza Suprema titular Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial.

### CONSIDERANDO:

**Primero.** Que la señora Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial remite el documento denominado “Propuesta Metodológica para Capacitar en Enfoque de Género a Jueces y Juezas a nivel nacional”, elaborado en el marco de las funciones de la Comisión que preside, cuya misión es institucionalizar la perspectiva de género en la labor judicial, garantizando la protección de los derechos fundamentales y oportunidades para mujeres y hombres usuarias/os del sistema de justicia, contando con juezas y jueces que internalicen y apliquen el enfoque de género en sus actuaciones y decisiones judiciales, para brindar un óptimo servicio de justicia.

**Segundo.** Que la propuesta presentada tiene como objetivo general establecer las medidas pertinentes para capacitar a juezas y jueces a nivel nacional, respecto a la incorporación del enfoque de género en la administración de justicia; y sus objetivos específicos se desarrollarán a través de los siguientes módulos:

i) Módulo 0: Bienvenida, en el cual se busca generar confianza y un ambiente agradable durante la capacitación.

ii) Módulo 1: Género, en el cual las/os juezas/ces reflexionen sobre el proceso de construcción de su identidad, la forma en que se relacionan con las/os demás y las construcciones socio-culturales presentes en su trabajo.

iii) Módulo 2: Enfoque de Género, en el cual las/os juezas/ces reconozcan que el enfoque de género es una herramienta que ayuda a construir una sociedad más igualitaria; y,

iv) Módulo 3: Género y Derecho, en el cual las/os juezas/ces reconozcan que el derecho es androcéntrico y que puede incluso, generar discriminación.

**Tercero.** Que el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias judiciales funcionen con celeridad y eficiencia.

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 055-2019 de la tercera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Lecaros Cornejo, Tello Gilardi, Lama More, Ruidías Farfán, Alegre Valdivia y Deur

Morán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. De conformidad con el informe de la señora Consejera Alegre Valdivia. Por unanimidad,

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Aprobar el documento denominado “Propuesta Metodológica para Capacitar en Enfoque de Género a Jueces y Juezas a nivel nacional”; y los siguientes Anexos: Anexo 1, Encuesta; Anexo 2, Caso de Violación; Anexo 3, Estándares Internacionales de la Corte IDH para Casos de Violación; Anexo 4, Artículo 7 de la Ley General de Salud; y, Anexo 5, Lista de Especialistas Internacionales en Enfoque de Género y Derecho; que en documentos adjuntos forman parte integrante de la presente resolución.

**Artículo Segundo.-** Disponer que la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial y la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial, trabajen en conjunto un programa de capacitación conforme a los documentos aprobados.

**Artículo Tercero.-** Disponer la publicación de la presente resolución administrativa y documentos aprobados en el Diario Oficial del Bicentenario El Peruano y, el Portal Institucional del Poder Judicial para su debido cumplimiento.

**Artículo Cuarto.-** Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país; Centro de Investigaciones Judiciales; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

**JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO**

**Presidente**

# Contenido

<b>I. MARCO TEÓRICO Y CRITERIOS METODOLÓGICOS</b>	<b>5</b>
1.1 Marco teórico	
1.2 Criterios Metodológicos	
<b>II. MARCO TEÓRICO DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS</b>	<b>19</b>
2.1 Derecho Internacional y de Derecho Internacional de los Derechos Humanos	
2.2 Teoría de género y enfoque de género	
<b>III. FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES QUE EXPLICAN LA OBLIGATORIEDAD DE CAPACITAR EN ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>27</b>
3.1 Fundamentos normativos	
3.2 Fundamentos jurisprudenciales	
<b>IV. SISTEMATIZACIÓN DEL NIVEL DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PLANES, PROGRAMAS, PROCESOS Y METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDOS POR EL PODER JUDICIAL</b>	<b>32</b>
4.1 Objetivo	
4.2 Material analizado	
4.3 Análisis metodológico de las capacitaciones	
4.4 Conclusiones del análisis	
4.5 Recomendaciones	
<b>V. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA CAPACITAR EN ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>44</b>
5.1 Pautas generales	
5.2 Diseño instruccional de la capacitación	
5.3 Recomendaciones	

## BIBLIOGRAFÍA

## ANEXOS

# I. MARCO TEÓRICO Y CRITERIOS METODOLÓGICOS

## 1.1 Marco teórico

Para comprender los criterios metodológicos del aprendizaje de adultos<sup>1</sup> es necesario conocer primero el marco teórico que les da sustento:

- La metodología por competencias.
- La teoría “escuela activa” sobre la naturaleza del aprendizaje.
- El diseño instruccional como método de planificación del proceso didáctico.

### a) Metodología por Competencias



De conformidad con lo que propone la metodología por competencias, el aprendizaje debe darse en tres áreas: conocimientos, habilidades y actitudes.

Al respecto, el Ministerio de Educación del Perú señala lo siguiente:  
*“Las capacidades son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada...”*

*Los conocimientos son las teorías, conceptos y procedimientos legados por la humanidad en distintos campos del saber...De la misma forma, los estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos preestablecidos.*

---

<sup>1</sup> Cooperación Alemana al Desarrollo Internacional - Giz, op. cit., glosario, págs. 1, 4 y 6 donde se explica en qué consiste la andragogía: “Se desarrolla a través de una práctica fundamentada en los principios de participación y horizontalidad”. En suma, se trata de “aprender haciendo” en la medida que los adultos ven lo que desean ver, escuchar lo que desean escuchar y aprenden lo que desean aprender; tienen saberes previos y el objetivo es estructurarlos para permitir la creación de nuevos saberes motivándolos.



*Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras.*

*Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida”<sup>2</sup>.*

Y es en función a estas competencias que se deben elaborar los objetivos de las capacitaciones que se imparten, atendiendo a las siguientes preguntas:

- ¿Qué conocimientos se desea que los/as alumnos aprendan?
- ¿Qué habilidades se desea que desarrollen?
- ¿Qué actitudes se desea fomentar en ellos/as?

Así, por ejemplo, en una de las capacitaciones dirigidas a jueces/zas, se pueden proponer los siguientes objetivos:

- A nivel de conocimientos: Los/as jueces/zas conocen y comprenden las implicancias y consecuencias de no aplicar el enfoque de género en la evaluación de las pruebas en un proceso judicial por delito de violación.
- En cuanto al desarrollo de habilidades: Los/as jueces/zas aplican con facilidad los estándares internacionales de derechos humanos contenidos en las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) sobre la evaluación de pruebas en los delitos de violación.

---

<sup>2</sup> Ministerio de Educación del Perú. Currículo Nacional de la Educación Básica. En: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>. Página visitada el 20 de octubre de 2017, págs. 21 y 22.



- En cuanto al desarrollo de actitudes: Los/as jueces/zas piensan con enfoque de género al momento de evaluar pruebas en los delitos de violación.

Por último, es importante recordar que el Ministerio de Educación enfatiza que *“...ser competente es más que demostrar el logro de cada capacidad por separado: es usar las capacidades combinadamente y ante situaciones nuevas”*<sup>3</sup>.

## b) Escuela Activas

La PUCP señala que la expresión “escuela activa” rinde cuenta de la tendencia de estos tiempos:



*“La pedagogía ha entendido que el aprendizaje se produce solo cuando hay «actividad» de quien aprende, cuando el estudiante está comprometido con su aprendizaje, cuando se aplica a él. Queda así atrás la idea de que es el profesional quien deposita el saber en la mente vacía del alumno, sustento esencial de la hoy conocida como pedagogía tradicional”*<sup>4</sup>.

Entonces en la actualidad se deben implementar capacitaciones activas, en las que los/as alumnos/as pongan en práctica lo que se les está enseñando para garantizar su aprendizaje. Para ello, es preciso incluir en el diseño de una capacitación, actividades que conduzcan al logro de los objetivos planteados.

<sup>3</sup> Ministerio de Educación del Perú. Currículo Nacional de la Educación Básica. En: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>. Página visitada el 20 de octubre de 2017, págs. 21 y 22.

<sup>4</sup> PUCP. Colección de métodos de formación jurídica N° 1 sobre formación de competencias. Lima, primera edición, mayo de 2017, pág. 14.

### c) Diseño Instruccional



*“El diseño instruccional consiste en la planificación del proceso didáctico. Prevé los temas que se enseñarán, cómo se enseñarán, cómo se medirá el aprendizaje, los materiales que se emplearán en cada actividad que se proponga, el tiempo que tomará cada una, etc.”<sup>5</sup>.*

Este diseño incluye una matriz que constituye una propuesta específica para cada capacitación respecto de los siguientes aspectos: (i) los objetivos de aprendizaje (general y específicos), (ii) los contenidos teóricos (elementos cognitivos) y prácticos (actividades) que se desarrollarán en la capacitación, (iii) la secuencia en que se abordarán los contenidos, (iv) los medios didácticos, (V) las herramientas físicas y los materiales que se utilizarán para cada capacitación, (vi) el tiempo por actividad a ejecutar y (vii) los criterios, métodos e instrumentos que se emplearán para medir los aprendizajes, entre otros<sup>6</sup>.

Esta matriz instruccional se estructura en módulos de aprendizaje, en los cuales se distribuye la temática que será impartida. Estos contenidos, agrupados en módulos, se ordenan de acuerdo con una secuencia de aprendizaje, donde la teoría y la práctica se refuerzan mutuamente<sup>7</sup>.

A manera de resumen, se puede decir que la metodología por competencias emplea las características de la “escuela activa” como herramientas para el aprendizaje y el diseño instruccional para la planificación del proceso didáctico de aprendizaje, como se grafica a continuación.

---

<sup>5</sup> Martínez E. Eduardo y Martínez A. Francisca. Capacitación por competencia. Principios y Métodos. Santiago de Chile, 2009, pág. 130. En: [http://www.sence.cl/601/articles-5675\\_archivo\\_01.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf). Página consultada el 3 de noviembre de 2017.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Ibidem, página 131.



## 1.2 Criterios Metodológicos

Los criterios metodológicos empleados para diseñar la propuesta responden a las características de una metodología por competencias, de una “escuela activa” y del diseño instruccional que debe tener toda capacitación son los siguientes<sup>8</sup>:

1. **Cantidad de alumnos/as a los/as que se dirige la capacitación:** Trátándose de una capacitación por competencias y activa, que busca el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes en los/as alumnos/as a través del desarrollo de actividades, el número de alumnos/as a capacitar no puede ser elevado. Lo ideal sería capacitar a un máximo de veinticinco (25) personas. Sin embargo, como ya se ha señalado, la propuesta se adecuará a un rango entre 30 y 50 personas como máximo.
2. **Perfil de/de la capacitador/a:** *“El hecho de tener un buen diseño instruccional y recursos didácticos adecuados no bastan para asegurar la calidad de la acción formativa; ésta depende en mayor medida de la calidad del instructor. [...] De una adecuada selección del instructor dependerá, en gran medida, el éxito de un proceso de capacitación. Se ha comprobado que un buen instructor puede impartir una enseñanza excelente, incluso con pocos recursos de apoyo; por el contrario, un instructor incompetente, difícilmente logrará impartir una capacitación de calidad, aunque disponga de los mejores elementos didácticos de*

<sup>8</sup> Estos criterios toman como fuente lo señalado por Martínez E. Eduardo y Martínez A. Francisca, op. cit., págs. 130 - 133 adaptándolos al caso particular y agregando información que una metodología por competencias y una “escuela activa” exigen.



*apoyo. Un buen instructor no es sólo es una persona que domina un campo de trabajo; además, debe ser un comunicador eficaz de sus conocimientos, siguiendo las pautas del diseño instruccional”<sup>9</sup>.*

Por ello, se considera que la persona más indicada para llenar de contenido la matriz instruccional es el/la propio/a capacitador/a, no solo porque conoce y domina el tema que será materia de la capacitación sino también porque conoce al público al que va a capacitar<sup>10</sup>, lo que le permite una mejor selección de los contenidos y de los medios didácticos que va a emplear (casos, ejemplos, videos, etc.) para poder captar su atención, motivar su participación activa y hacerle notar la utilidad de la capacitación de la que es partícipe.

No obstante, la propuesta que aquí se presentará será detallada e incluirá los temas y contenidos que a juicio de quien elabora este documento, son indispensables en cualquier capacitación sobre género y enfoque de género. Asimismo, se sugerirán los medios didácticos que se pueden emplear para complementarlos.

En esa medida, la propuesta siempre será susceptible de ser modificada y adaptada a cada público, dependiendo de qué temas y contenidos se desee priorizar para que la capacitación que se realice resulte eficaz.

Por otro lado, se reitera que en la medida que el/la capacitador/a debe ser una persona que domina el tema materia de la capacitación, se realizarán sugerencias en la parte final de este documento para fortalecer las capacidades de quienes habitualmente las llevan a cabo.

**3. Perfil de los/as alumnos/as a los/as que se dirige la capacitación:** Es importante tener en cuenta el perfil de los/as alumnos/as a los/as que se dirige la capacitación para prever actividades acordes con sus características. Por ejemplo, en el caso de los/as jueces/zas, sería ideal dividir las capacitaciones por especializaciones y prever actividades (casos por ejemplo) de acuerdo con estas, en la medida que no es lo mismo capacitar a jueces/zas penales que a jueces/zas de familia, solo por mencionar un par de especialidades. A pesar de ello, la propuesta intentará ser neutral para que pueda ser aplicada a jueces/zas de distintas especialidades.

---

<sup>9</sup> Martínez E. Eduardo y Martínez A. Francisca, op. cit., página 132.

<sup>10</sup> En el que caso que nos atañe, nos referimos a los/as jueces/zas capacitadores/as que viajan capacitando a otros/as jueces/zas.



- 4. Infraestructura o lugar de la capacitación:** En la medida que la metodología por competencias implica un trabajo activo con los/as alumnos/as y en consecuencia la realización de dinámicas, debe tratarse de aulas amplias con asientos que se puedan mover fácilmente para generar espacio para trabajar en equipos, etc. Además, debe tratarse de espacios que tengan o permitan implementar los materiales necesarios para la capacitación, como proyector, audio para los videos, pizarra, plumones, micrófono, etc. Como ya se ha señalado, la propuesta asumirá que este tipo de espacios se pueden gestionar.
- 5. Duración de la capacitación:** Prever el tiempo total de duración de cada capacitación es esencial porque del tiempo dependerán los objetivos que se planteen y la determinación de los conocimientos, habilidades y actitudes que se desea que los/as alumnos/as desarrollen.

Tal como se indicó anteriormente, teniendo en cuenta la poca disponibilidad de tiempo de los/as jueces/zas que normalmente acuden a las capacitaciones, la propuesta será flexible y susceptible de ser adaptada dependiendo del tiempo con el que se cuente. Entonces, si bien se diseñará una capacitación de un día de duración en total y cuatro módulos, si se requiere reducir el tiempo, se pueden cambiar las actividades o elegir solo algunos módulos, aunque se precisa lo siguiente para que se tenga en cuenta.

Los módulos de capacitación serán los siguientes:

- Módulo 0: Bienvenida
- Módulo 1: Género
- Módulo 2: Enfoque de género
- Módulo 3: Género y Derecho

La capacitación completa se considera ideal porque sus objetivos son más ambiciosos y en consecuencia, intenta<sup>11</sup> generar un mayor aprendizaje en los/as alumnos/as en todas las áreas, es decir, conocimientos, habilidades y actitudes.

---

<sup>11</sup> Se emplea el verbo “intentará” porque lograr aprendizaje en los/as alumnos/as no depende solo del diseño instruccional de la capacitación y de su contenido. Como ya se ha señalado anteriormente, una capacitación eficaz depende de la conjunción de varios factores, entre ellos, el perfil del/de la capacitador/a, su conocimiento y dominio del tema, su experiencia, etc. Además, lograr un cambio de actitud o fortalecer actitudes en los/as alumnos/as es un objetivo que toma tiempo; por lo general se logra con capacitaciones sostenidas por un período de varios meses, pero se puede iniciar este proceso con una capacitación de un día de duración.



La capacitación solo de tres módulos (los/as capacitadores/as pueden elegir y jugar con las opciones), se considera intermedia porque dependiendo de los módulos que se elijan, o no logrará desarrollar todos los objetivos y por ende, aprendizaje en todos los niveles o no logrará cumplir con el nivel de interacción y conexión que se desea con los/as alumnos/ase incluso con la motivación adecuada que se desea alcanzar (si se descarta por ejemplo el módulo 0).

La capacitación solo de dos módulos (género y enfoque de género) se considera muy básica y al no cumplir con todos los objetivos propuestos, no garantiza tener un impacto real en el trabajo diario de los/as jueces/zas.

**6. Módulos de capacitación:** Como ya se ha señalado, el diseño instruccional divide los temas de las capacitaciones por módulos que ayudan a ordenar la información. En la propuesta, cada módulo incluirá objetivos, contenidos, actividades, medios didácticos, materiales, tiempo, evaluación y encuestas.

**7. Objetivos:** Se debe fijar el objetivo general de la capacitación y los objetivos específicos por cada módulo de la capacitación en función de los que se desea lograr. Ello será reflejo de los niveles de aprendizaje que se desea alcanzar, en orden creciente, correspondientes a cada una de las áreas del aprendizaje humano. Por ejemplo<sup>12</sup>:

ÁREAS DEL APRENDIZAJE HUMANO	NIVELES DE DESARROLLO DEL APRENDIZAJE <sup>13</sup>	OBJETIVOS EXPRESADOS EN VERBOS
Área cognitiva	1. Conocer	Definir, describir, identificar, nombrar, comparar, recordar, reconocer, reproducir, seleccionar y expresar.
	2. Comprender	Distinguir, explicar, generalizar, extrapolar, ejemplificar, parafrasear, pronosticar, resumir, interpretar y traducir.

<sup>12</sup> El cuadro que se verá a continuación ha sido elaborado en función a la información contenida en Martínez E. Eduardo y Martínez A. Francisca, op. cit., página 126 - 129.

<sup>13</sup> Los niveles de desarrollo del aprendizaje contenidos aquí van en orden creciente. En ese sentido, el número <sup>1</sup> rinde cuenta del nivel más básico y para lograr cada uno, se debe haber alcanzado el anterior.



ÁREAS DEL APRENDIZAJE HUMANO	NIVELES DE DESARROLLO DEL APRENDIZAJE	OBJETIVOS EXPRESADOS EN VERBOS <sup>14</sup>
	3. Aplicar	Aplicar, cambiar, modificar, transformar, convertir, calcular, descubrir, preparar, operar, manipular, producir, mostrar, resolver.
	4. Analizar	Analizar, descomponer, comparar, diagramar, diferenciar, discriminar, distinguir, relacionar y separar.
	5. Sintetizar	Sintetizar, categorizar, combinar, compilar, componer, integrar, concluir y organizar.
	6. Evaluar	Evaluar, apreciar, juzgar, tasar, criticar, abogar, justificar, fundamentar y discriminar.
Área sicomotora	1. Percibir	Percibir, identificar, detectar, seleccionar y distinguir.
	2. Reaccionar	Iniciar, proceder, preparar, ordenar y disponer.
	3. Actuar de manera guiada	Copiar, seguir, imitar, reproducir, responder y operar.
	4. Actuar de manera mecánica	Calibrar, armar, ajustar, ensamblar, construir, desarmar, fijar, manipular, mezclar, medir y diagramar.
	5. Actuar de manera compleja	Calibrar, armar, ajustar, ensamblar, construir, desarmar, fijar, manipular, mezclar, medir y diagramar.
	6. Adaptarse	Adaptar, reordenar, reorganizar, alterar y modificar
	7. Adaptarse	Adaptar, construir, crear, componer, iniciar y originar.

<sup>14</sup> Es imposible prever todos los verbos, pero este cuadro debe servir como una guía para poder ubicar verbos similares a los que aparecen en esta columna, de acuerdo con cada nivel de aprendizaje.



ÁREAS DEL APRENDIZAJE HUMANO	NIVELES DE DESARROLLO DEL APRENDIZAJE	OBJETIVOS EXPRESADOS EN VERBOS
Área afectiva	1. Recibir	Atender, preguntar, responder, nombrar, indicar, señalar, entregar y describir.
	2. Responder	Responder, asistir, guiar, discutir, orientar, ayudar, explicar, conducir, ejecutar, relatar y reportar.
	3. Valorar	Apreciar, proponer, promover, justificar, adherir, compartir, comprometer, participar e invitar.
	4. Priorizar	Juzgar, adherir, defender, elegir, discriminar, seleccionar, evaluar, organizar, generalizar, sintetizar, ponderar, arbitrar, proponer, prescribir, normar y decidir.
	5. Ajustar	Actuar, cooperar, juzgar, evaluar, discriminar, influenciar, calificar, proponer, resolver, servir y guiar.

Al tratarse de una capacitación de un día de duración, la propuesta buscará que entre los objetivos figure la aplicación de lo aprendido para garantizar el desarrollo de conocimientos y habilidades y el inicio de un cambio de actitud sobre el enfoque de género, es decir, que se valore positivamente su empleo.

**8. Contenidos:** Se refiere a los temas que se abordarán y que contribuirán a lograr cada objetivo específico, de acuerdo con las distintas áreas del aprendizaje humano, cognitiva (conocimientos), sicomotora (habilidades) y afectiva (actitudes). Por ejemplo: En una capacitación sobre enfoque de género dirigida a jueces penales, uno de los contenidos podría ser el siguiente:

OBJETIVO ESPECÍFICO	CONTENIDO
Los/as participantes aprecian (área de aprendizaje afectiva) el impacto de la aplicación del enfoque de género en la valoración de pruebas en un proceso penal por delito de violación.	Enfoque de género en la valoración de pruebas en un proceso penal por delito de violación.





**9. Actividades:** De acuerdo con la metodología por competencias, debe tratarse de actividades participativas, que motiven la intervención activa de los/as alumnos/as por medio de preguntas, debates, etc. para asegurar el aprendizaje. Estas actividades deben incluirá aquellas que realizará el/la capacitador/a y aquellas que realizarán los/as alumnos/as. Por ejemplo: En una capacitación sobre género y enfoque de género, el tema del primer módulo podría ser “género, estereotipos, roles y atributos” y uno de los contenidos, los atributos. En función a este contenido, las actividades podrían ser:

CONTENIDO	ACTIVIDADES
Atributos	<p>El/la capacitador/a propone que los/as alumnos completen en voz alta frases propuestas en la diapositiva correspondiente como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Te lo juro por mi _____ madre.</li><li>• Mi abuelo tuvo 17 hijos, el último de los cuales nació cuando él tenía 93 años. Mi abuelo era un _____.</li></ul> <p>La actividad está diseñada para que los/as alumnos se den cuenta de los adjetivos que atribuyen a las mujeres y a los hombres, en algunos casos a las mujeres y a los hombres con determinadas conductas; de manera automática y sin pensar que este tipo de frases traen consigo valoraciones erradas de la realidad que responden a factores socio-culturales.</p>

**10. Medios didácticos:** *“Son toda clase de recursos materiales con funcionalidad didáctica que facilitan el proceso de aprendizaje [...] Entre los medios didácticos es posible distinguir algunas categorías como: (i) el material didáctico en texto impreso o en formato digital; (ii) el material audiovisual, con contenidos didácticos en imagen, sonido o una combinación de ambos, y (iii) los recursos didácticos interactivos, que recrean ambientes o situaciones de trabajo real basados en el principio de “aprender haciendo”; ellos incluyen equipos, máquinas, simuladores, programas de simulación y sistemas de realidad virtual, entre otros”<sup>15</sup>.*

<sup>15</sup> Martínez E. Eduardo y Martínez A. Francisca. Op. cit. pág. 121.



Como se puede apreciar, la importancia del material didáctico recae en su carácter instrumental, puesto que sirve para complementar el aprendizaje que se desea generar. Por otro lado, de acuerdo con la descripción alcanzada en el párrafo precedente, es importante precisar que la elección de los medios didácticos de una capacitación dependerá de las características de la actividad que se implementará, así como también del perfil y la cantidad de participantes.

Es importante que los medios didácticos no se confundan con los materiales que se emplean usualmente como apoyo de la capacitación, como la pizarra, los plumones, los papelógrafos, el proyector, el micrófono, etc<sup>16</sup>. *“Estos son equipos que sirven para mejorar la presentación de la información pero que carecen de contenidos didácticos propios y funciones didácticas específicas”*<sup>17</sup>.

Por ejemplo, en una capacitación sobre la transversalización del enfoque de género, en un módulo sobre género y poder cuyo primer objetivo específico es identificar (área de aprendizaje sicomotora) la importancia de la transversalización del enfoque de género en distintos grupos de poder en el Perú, el material didáctico podría ser:

CONTENIDO	ACTIVIDAD	MATERIAL DIDÁCTICO
La influencia de personajes públicos con poder en la sociedad peruana.	El/la capacitador/a reproduce un video y luego promueve la participación de los/as alumnos/as.	Video de la secuencia “Diálogos de Fe” de RPP donde se muestra al Cardenal Cipriani justificando la violencia contra las mujeres con su forma de vestir <sup>18</sup> .

**11. Tiempo:** La determinación del tiempo que durará cada actividad es importante porque del tiempo depende el logro de los objetivos previstos. Como se ha señalado anteriormente, una capacitación de

<sup>16</sup> Martínez E. Eduardo y Martínez A. Francisca. Op. cit. pág. 121.

<sup>17</sup> Ibid

<sup>18</sup> RPP, Declaraciones del Cardenal Juan Luis Cipriani en la secuencia “Diálogos de Fe” del 30 de julio de 2016. En: <https://www.youtube.com/watch?v=pAMHsr-zzqc>, minutos 17:00 a 17:45. Página consultada el viernes 3 de noviembre de 2017.



mayor duración permitirá el logro de objetivos más ambiciosos. Por ejemplo, la actividad descrita en el punto anterior podría tener una duración entre 15 a 20 minutos dependiendo de la cantidad de alumnos/as que se encuentren presentes en la capacitación.

**12.Evaluaciones:** Pueden ser de muchos tipos dependiendo de lo que elija cada capacitador/a de acuerdo con el perfil del público al que va a capacitar, los objetivos que desea lograr, etc. Sin embargo, las que se detallarán a continuación responden a la competencia que se desea medir<sup>19</sup>.

Cabe resaltar que han sido adaptadas para profesionales de Derecho, en la medida que el público al que van dirigidas son, prioritariamente, jueces/zas.

- Para medir competencias cognitivas (conocimientos): Se pueden diseñar las evaluaciones escritas tradicionales. Lo ideal en este caso es que contengan preguntas para marcar, completar y desarrollar en tanto miden distintas habilidades (memoria, capacidad de análisis, etc.).
- Para medir competencias sicomotoras (habilidades) y afectivas (actitudes): Se pueden emplear casos, debates, juegos de roles, etc. en la medida que tienen como objetivo aplicar lo aprendido.

La propuesta incluirá casos en los módulos sobre enfoque de género (módulo 2) y género y derecho (módulo 3) que se trabajarán y resolverán en clase para que los/as alumnos/as pueden conocer en qué se equivocaron y cuál era la respuesta correcta. Cabe precisar que no se incluirá una prueba de entrada en la medida que de acuerdo con la información alcanzada por la CJG, los/as alumnos/as prácticamente no conocen del enfoque de género y además se desconoce si ya alguno/a ya ha recibido alguna capacitación sobre este tema, puesto que no se cuenta con un registro de las capacitaciones realizadas, el público al que fueron dirigidas, etc.

---

<sup>19</sup> La información sobre la evaluación dirigida a medir competencias ha sido tomada y adaptada de Martínez E. Eduardo y Martínez A. Francisca, op. cit. págs. 149, 150 y 153.



**13. Encuestas:** Pueden ser de dos (2) tipos<sup>20</sup>:

- Encuesta sobre el proceso de capacitación: Evalúa la calidad del diseño instruccional, del/de la capacitador/a y del material didáctico.
- Encuestas sobre el impacto de la capacitación en el desempeño laboral: Evalúa si lo aprendido en las capacitaciones se refleja en el trabajo.

La propuesta incluirá una encuesta sobre el proceso de capacitación (ver el anexo 1) y en la parte final de este documento, se sugerirá la implementación de un mecanismo que permita medir el impacto de la capacitación en el trabajo de los/as jueces/zas.

---

<sup>20</sup> Los tipos de encuestas que se presentarán a continuación toman como fuente la información contenida en Martínez E. Eduardo y Martínez A. Francisca, op. cit. págs. 139 y 140, adaptándola al caso concreto.



## II. MARCO TEÓRICO DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

A continuación se desarrollarán los temas que se considera que son prerrequisitos para facilitar una capacitación de género y enfoque de género que pretenda ser eficaz y cumplir con sus objetivos.

### 2.1 Derecho Internacional y de Derecho Internacional de los Derechos Humanos

Para participar en una capacitación sobre género y enfoque de género se requiere conocer previamente lo siguiente:

- Qué son los tratados en derechos humanos, la diferencia entre convenciones y declaraciones, qué declaraciones sí son vinculantes, por qué los tratados en derechos humanos tienen rango constitucional, etc. Ello para que recuerden que los tratados son fuente de Derecho y que aquellos en derechos humanos revisten la máxima importancia.
- Los sistemas internacionales de protección de derechos humanos, las características del sistema universal de protección de derechos humanos, del sistema interamericano de protección de derechos humanos, cuáles son las funciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, de la Corte IDH, etc. Ello para que comprendan por qué nacieron estos sistemas, la importancia de la protección de los derechos humanos y los mecanismos que se emplean para prevenir, sancionar y reparar su vulneración; las formas de reparación que existen, etc.
- Las obligaciones internacionales del Estado peruano: Reviste la mayor importancia que los/as jueces/zas conozcan el alcance de las obligaciones del Estado peruano cuando firma y ratifica un tratado internacional, que ellos/as juegan un rol fundamental en el cumplimiento de dichas obligaciones y que su inobservancia puede generar responsabilidad internacional para el Perú.
- Los principios de interpretación en materia de derechos humanos: Este es un tema medular que todos/as los/as jueces/zas deben conocer y aplicar en su trabajo diario. Por ejemplo:



El principio de desdoblamiento funcional: En el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, los jueces nacionales actúan como agentes del derecho internacional en el orden interno<sup>21</sup>. Ello quiere decir que deben aplicar en su trabajo diario los estándares internacionales fijados por los tratados y la jurisprudencia de los órganos internacionales.

El principio de interpretación pro hómine: Debe ser siempre a favor del individuo en todo lo que le favorece y debe aplicarse de manera restrictiva en todo aquello que intente restringir derechos<sup>22</sup>. Por ejemplo: Si una tratado dijera que nadie puede ser condenado por algo que no está en la ley y la Constitución dijera que nadie puede ser procesado ni condenado por algo que no está en la ley; los/as jueces/zas deberían preferir la Constitución.

El principio de interpretación dinámica: “*Un instrumento internacional debe ser interpretado y aplicado en el marco del sistema jurídico en vigor al momento en que la interpretación se realiza*”<sup>23</sup>.

Si los/as jueces/zas no conocen y no aplican estos principios, podrían estar incumpliendo con su obligación de proteger y garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las personas, generando la responsabilidad internacional del Perú por ello.

- Los estándares internacionales de derechos humanos: En la medida que han “*fijado con mayor claridad no solo las obligaciones negativas del Estado, sino también un cúmulo de obligaciones positivas. Esto significa que ha(n) definido con mayor precisión no solo aquello que el Estado no debe hacer, a fin de evitar violaciones, sino también aquello que debe hacer en orden a lograr la plena realización de los derechos civiles, políticos y también económicos, sociales y culturales*”<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> En: Del Toro Huerta, Iván Mauricio. El principio de subsidiariedad en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos con especial referencia al sistema interamericano. En: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2496/7.pdf>. Consulta realizada el 20 de octubre de 2017, pág. 27.

<sup>22</sup> Medina Quiroga, Cecilia y Nash, Claudio. Manual del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, pág. 18.

<sup>23</sup> Comune Josefina y Luterstein, Natalia. Artículo 29. Normas de interpretación. En: Alonso Regueira, Enrique. Convención Americana de Derechos Humanos y su proyección en el Derecho argentino. Buenos Aires, La Ley, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, 2013, pág. 527.

<sup>24</sup> Abramowich, Víctor. “Los Estándares Interamericanos de Derechos Humanos como Marco para la Formulación y el Control de las Políticas Sociales”. En: Anuario de Derechos Humanos 2006, N° 2 (2006), págs. 14 y 15.



Están contenidos en los tratados y en la jurisprudencia de los órganos contenciosos de los sistemas internacionales de protección de derechos humanos y es preciso que los/as jueces/zas sepan que esto es así para que antes de emitir una sentencia, consulten qué dijo, por ejemplo, la Corte IDH sobre determinado tema.

Su aplicación, como señala Abramowich, “*procura evitar que los Estados puedan ser expuestos a peticiones y eventuales condenas ante las instancias internacionales*”<sup>25</sup>, así como también evitar revictimizar.

En la medida que la jurisprudencia de la Corte IDH es obligatoria y debe “*ser utilizada, además, como guía para las decisiones que adoptan luego a nivel doméstico, los tribunales nacionales...*”<sup>26</sup>, emitir una sentencia que no esté acorde con lo que esta señala generaría - como sugiere Del Toro - la responsabilidad internacional del Estado.

- El contenido esencial de los derechos: Lo fijan los tratados, la jurisprudencia de los órganos contenciosos de los sistemas internacionales de protección de derechos humanos y el Tribunal Constitucional y una vez más, es indispensable que los/as jueces/zas conozcan, por ejemplo, que el contenido esencial del derecho a la intimidad está variando por la aparición de las redes sociales.

El contenido esencial de un derecho es importante porque nos permite conocer qué partes de ese contenido pueden ser afectadas y cuáles no. Un ejemplo concreto es el derecho a la pensión. El tribunal Constitucional ha señalado que su contenido esencial está constituido por i) el derecho de acceso a una pensión, ii) el derecho a no ser privado arbitrariamente de ella y iii) el derecho a una pensión mínima vital; y también ha determinado su contenido adicional configurado por el derecho a la pensión de os ascendientes, de viudez y orfandad<sup>27</sup>.

En suma, si en las capacitaciones sobre género y enfoque de género se va a trabajar con tratados internacionales y jurisprudencia de la Corte IDH, es indispensable que los/as alumnos/as sepan por qué, cuál es su importancia, si son obligatorios o no, etc.; si se van a abordar derechos

---

<sup>25</sup> Del Toro Huerta, Iván Mauricio, ob. cit., pág. 16.

<sup>26</sup> Abramowich, op. cit., pág. 16.

<sup>27</sup> Landa Arroyo, César. Los derechos sociales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. En: Constitución y Fuentes del Derecho, Lima, Palestra Editores, 2006, pág. 50.

humanos, es esencial que sepan por qué se protegen, cuál es su contenido esencial, quién fija ese contenido, qué sucede si no se respeta; si los/as jueces/zas no aplican los principios de interpretación de derechos humanos en su trabajo, qué implica que el Estado peruano incurra en responsabilidad internacional por no haber cumplido con su obligación de proteger y garantizar el ejercicio de los derechos de las personas, etc.

Si fuera el caso que los/as jueces/zas a los/as que van dirigidas las capacitaciones, necesiten recordar estos temas, deben incluirse como parte de un plan de capacitación más amplio. Esto se detallará más adelante, como parte de las recomendaciones.

## 2.2 Teoría de género y enfoque de género

Partiendo de que los/as jueces/zas a quienes se dirigen las capacitaciones, no han recibido ninguna sobre género y enfoque de género, se incluirán los siguientes temas y contenidos:

TEMAS	CONTENIDO
Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La diferencia entre sexo y género</li> <li>• Los roles, atributos y estereotipos en la construcción de nuestras identidades.</li> <li>• Las relaciones de género</li> <li>• Los sistemas de género</li> </ul>
Enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición</li> <li>• Utilidad de su aplicación</li> </ul>
Género y Derecho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho y androcentrismo</li> <li>• Derecho y discriminación</li> </ul>

- a) Género:** Mientras el sexo hace alusión a lo biológico, el género rinde cuenta de las características que social y culturalmente se asignan a mujeres y hombres a partir de sus diferencias biológicas y que se manifiestan en los estereotipos, roles y atributos que forman parte de nuestra crianza y en consecuencia, de la construcción de nuestra identidad.





Al respecto Patricia Ruiz Bravo precisa que *“estas construcciones, elaboradas a partir de la diferencia sexual, son la base y el sustento de las nociones de feminidad y masculinidad y de los discursos a ellas asociadas. Se trata así de guiones y pautas que intentan marcar no solo la conducta sino también las maneras de pensar, sentir y actuar. En este proceso, que toma como materia prima la diferencia sexual entre hombres y mujeres, el cuerpo juega un rol fundamental pues se convierte en el locus donde se construye y se produce el aprendizaje del género (...). El arreglo y el manejo del cuerpo y de la apariencia son elementos centrales en esta construcción y en el proceso de aprendizaje. Pero este proceso es también individual y exige una interiorización e identificación subjetiva con los roles, normas y mandatos que las representaciones de género vigentes proponen a varones y mujeres. Es así un proceso complejo de identificación y modelación de nuestras identidades (...)”*<sup>28</sup>.

Ahora bien, estas construcciones socio - culturales se trasladan a nuestras relaciones con los/as demás, ya sea entre hombres y mujeres (relaciones intergénero) o solo entre hombres o entre mujeres (relaciones intragénero)<sup>29</sup>. *“Los estudios permiten constatar que las relaciones que se establecen entre los géneros así construidos son relaciones de desigualdad. Los roles, espacios, atributos y en general lo que se identifica como lo femenino tiende a ser subvalorizado. El trabajo doméstico es un buen ejemplo”*<sup>30</sup>.

Y estas valoraciones luego se traducen en discriminación, en sexismo, etc. en perjuicio de las mujeres y de otros grupos en situación de vulnerabilidad. Sobre este punto se volverá más adelante cuando se aborde el tema de “Derecho y discriminación”.

Por último, es preciso agregar que las relaciones de género, a su vez, definen nuestro sistema social. Al respecto Patricia Ruiz Bravo señala que *“del mismo modo que para analizar una sociedad tomamos en consideración el sistema económico, político o religioso es preciso tomar en consideración el sistema de género que interactúa con los otros a la vez que los retroalimenta”*<sup>31</sup>.

---

<sup>28</sup> Ruiz Bravo, Patricia. Una aproximación al concepto género. En: <https://imas2010.files.wordpress.com/2010/06/texto-genero-defensorial.pdf>, Páginas 4 y 5. Página consultada el 16 de noviembre de 2017.

<sup>29</sup> Ibid, pág. 8.

<sup>30</sup> Ibid, págs. 8 y 9.

<sup>31</sup> Ibid, pág. 10.



Estos son los temas esenciales sobre género que se considera deben ser el punto de partida de la capacitación porque hablar de género supone un cuestionamiento personal desde el inicio y estos temas dan a pie a que a través de las actividades, cada participante realice un análisis personal sobre el proceso de construcción de su identidad, la forma en que se relaciona con los/as demás y la forma en que las construcciones socio-culturales de las que hablamos, se manifiestan, por ejemplo, en sus trabajos. Este último punto es importante porque se vincula, en especial, con el último.

- b. Enfoque de género:** El enfoque es una herramienta metodológica que ayuda a analizar las construcciones socio-culturales con las que formamos nuestra identidad, nos relacionamos y que son parte de los sistemas con los que convivimos, para luego pasar a construir formas más igualitarias de vida.

*En este sentido, Marcela Lagarde señala que “conduce a desmontar críticamente la estructura de la concepción del mundo y de la propia subjetividad. Y no es casual que así suceda. La representación del orden genérico del mundo, los estereotipos sociales y sus normas, son fundamentales en la configuración de la subjetividad de cada quien y en la cultura. Se aprenden desde el principio de la vida y (...) están en la base de la identidad de género de cada quien y de las identidades sociales asignadas y reconocidas al resto de las personas.*

*(...) La perspectiva de género no es una ideología más, ni un análisis endosable a las concepciones previas. Si somos personas conservadoras, pone en crisis toda nuestra concepción del mundo, nuestros valores, nuestros modos de vida, y la legitimidad del mundo patriarcal. En cambio, si somos mujeres y hombres en transición, democráticos y alternativos, encontramos en esta perspectiva los argumentos y los conocimientos para convalidar discrepancias y alternativas, y además para aprender. Las acciones y las propuestas que hoy sintetiza la perspectiva de género han hecho que biografías y etnografías no vuelvan a ser las mismas debido a su metodología deconstructiva y creativa”<sup>32</sup>.*

---

<sup>32</sup> Lagarde, Marcela. El género. En: [http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08\\_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde\\_Genero.pdf](http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf). Página consultada el 16 de noviembre de 2017, págs. 6 y 7.



Finalmente, *“permite comprender por qué en sociedades de avances democráticos en las relaciones entre mujeres y hombres, se dan formas de desarrollo social menos inequitativas”*<sup>33</sup>.

Las actividades que se realicen en las capacitaciones sobre este tema, deben evidenciar no solo que el enfoque es una herramienta que permite deconstruir la realidad en la que vivimos sino también que permite crear una nueva, más igualitaria - como bien señala Marcela Lagarde - para visibilizar la necesidad y utilidad de su aplicación.

- c. Género y Derecho:** Teniendo en cuenta que los/as jueces/zas son profesionales del Derecho y que su quehacer diario consiste en aplicarlo, es preciso resaltar en las capacitaciones una característica del mismo que suele pasar desapercibida pero que tiene gran impacto en la vida y en el ejercicio de los derechos de las mujeres y que incluso puede resultar discriminatoria: su androcentrismo.

Alda Facio precisa que *“el androcentrismo que permea todas nuestras instituciones ha redundado en que todas las disposiciones legales tengan como parámetro, modelo o prototipo al hombre/varón de la especie humana (...). Es por esta razón que las leyes, aunque no lo digan explícitamente, en su inmensa mayoría parten de los hombres y son para los hombres, o para su idea de lo que somos o necesitamos las mujeres”*<sup>34</sup>.

Y agrega que *“los problemas legales que tenemos las mujeres a que los y las funcionarias judiciales y policías nos discriminan a la hora de aplicar las leyes genéricas; se debe también a las leyes que no existen, a todas las instituciones que no se han creado, y a la falta de una doctrina jurídica desde la perspectiva de la mujer como género subordinado. Pero por sobre todo, se debe a que esas Leyes genéricas, en realidad sí tienen Género y ese Género es el masculino”*<sup>35</sup>.

Abordar este tema en las capacitaciones supone revisar inevitablemente la definición de discriminación de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer” -

---

<sup>33</sup> Lagarde, Marcela. El género, página 16.

<sup>34</sup> Facio, Alda y Fries, Lorena. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. En: Género y Derecho. Chile, primera edición, setiembre de 1999, págs. 107 y 108.

<sup>35</sup> Ibid, pág. 108.



CEDAW - en tanto es una de las más completas que existen y debido a que el androcentrismo, como ya se ha indicado en párrafos anteriores, puede generar discriminación.

Alda Facio señala que esta definición es triplemente importante porque i) señala que una ley puede ser discriminatoria por resultado, ii) en nuestro derecho interno tiene rango constitucional, iii) establece que se considerará discriminación toda restricción basada en el sexo que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos, en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera<sup>36</sup>.

En las capacitaciones debe evidenciarse esta situación con casos concretos de leyes que por resultado sean discriminatorias.

---

<sup>36</sup> Esta afirmación ha sido adaptada. Confróntese Alda Facio, op. cit., págs. 100 y 101.

### III. FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES QUE EXPLICAN LA OBLIGATORIEDAD DE CAPACITAR EN ENFOQUE DE GÉNERO

Los fundamentos que se desarrollarán a continuación son normativos y jurisprudenciales y se incluirán como parte del contenido de las capacitaciones para que el público al que van dirigidas comprenda que la aplicación del enfoque de género es una obligación que deriva su fuerza vinculante de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Perú es parte y que de acuerdo con lo señalado por el Tribunal Constitucional, tienen rango constitucional<sup>37</sup> y de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que, de acuerdo con lo establecido por el Tribunal Constitucional, es vinculante y no solo en su parte resolutoria sino también en su parte considerativa<sup>38</sup>.

#### 3.1 Fundamentos normativos

Se incluirán algunos ejemplos en la medida que el objetivo es que la propuesta incluya solo los que se consideren más adecuados de acuerdo con los temas que se tratarán en la capacitación<sup>39</sup>.

- a. La Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belem Dó Pará<sup>40</sup>, cuyo artículo 8 señala lo siguiente:

*“Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:*


*Literal c) fomentar la educación y capacitación del personal en la*

<sup>37</sup> Sentencias N° 00025-2005-PI/TC y N° 00026-2005-PI/TC y acumulados, párrafo 26, de fecha 15 de agosto de 2006.

<sup>38</sup> Sentencia N° 00007-2007-PI/TC, párrafo 36, de fecha 19 de junio de 2007.

<sup>39</sup> Se precisa que solo deben ser algunos ejemplos puesto que por motivos metodológicos y didácticos no se debe colmar a los/as alumnos/as de normas. El propósito no es darles una lista larga de estas sino lograr que se familiaricen con algunas de ellas y que las apliquen. La elección dependerá del tema que se desarrolle en cada capacitación, del público, de aquello que el/la capacitador/a desee enfatizar, etc.

<sup>40</sup> En vigor para el Perú desde el 4 de julio de 1996.



*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.*

*Literal e) fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda”.*

- b. El artículo 5 literal a) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o CEDAW por sus siglas en inglés<sup>41</sup> que establece:

*“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:*

*Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.*

- c. El artículo 2 de la Convención Americana de Derechos Humanos<sup>42</sup> sobre el deber de adoptar disposiciones del derechos interna, que indica lo siguiente:

*“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 Estado 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”<sup>43</sup>.*

- d. El artículo 2, numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>44</sup> que establece:

---

<sup>41</sup> En vigor para el Perú desde el 13 de octubre de 1982.

<sup>42</sup> En vigor para el Perú desde el 28 de julio de 1978.

<sup>43</sup> El artículo 1 al que hace referencia este artículo versa sobre la obligación de los Estados de respetar y garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación de sexo, entre otros motivos.

<sup>44</sup> En vigor para el Perú desde el 28 de julio de 1978.



*“Cada Estado parte se compromete a adoptar con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter”<sup>45</sup>.*

- e. El artículo 7 literal c) de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983, publicada el 16 de marzo de 2007, sobre los lineamientos del Poder Judicial y del sistema de administración de justicia, que señala:

*“Desarrollar programas de formación y capacitación del personal de la administración de justicia y de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incorporando en dichos programas, contenidos sobre género, interculturalidad y derechos humanos de las mujeres y hombres”.*

- f. El artículo 2 numeral 2 del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM publicado el 25 de marzo de 2007, sobre las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional precisa que deben:

*“Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual”.*

### **3.2 Fundamentos jurisprudenciales**

Al igual que en el punto anterior sobre los fundamentos normativos, aquí se mencionarán solo algunos ejemplos y su elección dependerá de lo que se considere más adecuado de acuerdo con el tema materia de capacitación, el público, con aquello que desee priorizar el/la capacitador/a, con el contexto social y político del momento de la capacitación, etc.

---

<sup>45</sup> Entre los derechos reconocidos en el Pacto figura el derecho a la igualdad y no discriminación en el artículo 26.



Por otro lado, es importante recordar que el Tribunal Constitucional ha señalado que la jurisprudencia de la Corte IDH es vinculante “*incluso en aquellos casos en los que el Estado peruano no haya sido parte en el proceso*”<sup>46</sup> porque a continuación se incluirán sentencias de procesos en los que el Perú ha sido la parte demandada y otras en las que la Corte IDH se ha dirigido a otros Estados.

- a. El párrafo 541 de la sentencia del Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México<sup>47</sup> que señala lo siguiente:

*“En consecuencia, sin perjuicio de la existencia de programas y capacitaciones dirigidas a funcionarios públicos encargados de la impartición de justicia en Ciudad Juárez, así como de cursos en materia de derechos humanos y género, el Tribunal ordena que el Estado continúe implementando programas y cursos permanentes de educación y capacitación en: i) derechos humanos y género; ii) perspectiva de género para la debida diligencia en la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia y homicidios de mujeres por razones de género, y iii) superación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres”.*

Así como el párrafo 542 de la misma sentencia que dice:

*“Los programas y cursos estarán destinados a policías, fiscales, jueces, militares, funcionarios encargados de la atención y asistencia legal a víctimas del delito y a cualquier funcionario público, tanto a nivel local como federal, que participe directa o indirectamente en la prevención, investigación, procesamiento, sanción y reparación. Dentro de dichos programas permanentes deberá hacerse una especial mención a la presente Sentencia y a los instrumentos internacionales de derechos humanos, específicamente, a los relativos a violencia por razones de género, entre ellos la Convención Belém Do Pará y la CEDAW, tomando en cuenta cómo ciertas normas o prácticas en el derecho interno, sea*

---

<sup>46</sup> Ver nota al pie número 24.

<sup>47</sup> Sentencia sobre Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, del 16 de noviembre de 2009.





*intencionalmente o por sus resultados, tienen efectos discriminatorios en la vida cotidiana de las mujeres. Los programas deberán también incluir estudios sobre el Protocolo de Estambul y el Manual sobre la Prevención e Investigación Efectiva de Ejecuciones Extrajudiciales, arbitrarias y sumarias de Naciones Unidas. El Estado deberá informar anualmente, durante tres años, sobre la implementación de los cursos y capacitaciones”.*

- b. El párrafo 326 de la sentencia del caso Espinoza González Vs. Perú<sup>48</sup> que dice lo siguiente:

*“La Corte valora positivamente las medidas adoptadas por el Estado respecto a la formación en derechos humanos en diversas instituciones del Estado. Sin embargo, recuerda que la capacitación, como sistema de formación continua, se debe extender durante un lapso importante para cumplir sus objetivos. De igual modo y a la luz de la jurisprudencia de este Tribunal, advierte que una capacitación con perspectiva de género implica no solo un aprendizaje de las normas, sino debe generar que todos los funcionarios reconozcan la existencia de discriminación contra la mujer y las afectaciones que generan en éstas las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos”.*

- c. El párrafo 260 de la sentencia Fernández Ortega y otros vs. México<sup>49</sup> que establece:

*“Como lo ha hecho anteriormente, el Tribunal dispone que el Estado continúe implementando programas y cursos permanentes de capacitación sobre investigación diligente en casos de violencia sexual contra las mujeres, que incluyan una perspectiva de género y étnica”.*

---

<sup>48</sup> Sentencia sobre Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas del 20 de noviembre de 2014.

<sup>49</sup> Sentencia sobre Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas del 30 de agosto de 2010.

## IV. SISTEMATIZACIÓN DEL NIVEL DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PLANES, PROGRAMAS, PROCESOS Y METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDOS POR EL PODER JUDICIAL

### 4.1 Objetivos

Analizar de manera general desde el enfoque de género los materiales, documentos, herramientas de capacitación utilizados por el Poder Judicial, a fin de determinar la eficiencia metodológica y la incorporación del enfoque de género.

### 4.2 Material analizado

#### Capacitaciones presenciales:

a. Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de Argentina.

Documentos:

- Material de trabajo en talleres sobre perspectiva de género, trata de personas y explotación sexual destinado a magistradas/os del Perú.
- Protocolo de trabajo en talleres sobre perspectiva de género, trata de personas y explotación sexual destinado a magistradas/os del Perú.
- Compendio normativo y teórico para los talleres sobre perspectiva de género, trata de personas y explotación sexual destinado a magistradas/os del Perú.
- Encuestas
- Videos:
  - Contenido Teórico I, II y III.
  - Reportaje a Marina.



- La venta del cuerpo. Partes 1 y 2.
- La madre de Ernesto.
- b. CJG. Diapositivas y una encuesta de la capacitación sobre el “Marco conceptual vinculado a la violencia basado en género” como parte del II taller macro regional “Evitando la revictimización de víctimas de violencia familiar”<sup>50</sup>.
- c. CJG. Diapositivas sobre violencia.

#### **Capacitaciones virtuales:**

- a. Video sobre género.
- b. Video sobre igualdad de género y no discriminación.
- c. Video de Meza Chacón, Humberto. “La psicología del desarrollo desde una perspectiva de género”.
- d. IO Group. Diapositivas de la capacitación sobre Femicidio para el Poder Judicial divididas en:
  - Módulo I sobre género y enfoque de género.
  - Módulo II sobre normativa nacional e internacional vinculada al feminicidio.
  - Módulo III sobre la evolución legislativa, la tipología, la perspectiva política criminal y casos prácticos (de acuerdo con el contenido temático).


### **4.3 Análisis metodológico de las capacitaciones**

A continuación y como ya se ha señalado, a partir de los criterios metodológicos descritos, se analizará cada grupo de materiales alcanzados por la CJG. Al respecto, se precisa lo siguiente:

Los talleres sobre perspectiva de género, trata de personas y explotación sexual cuentan con un diseño instruccional contenido en

---

<sup>50</sup> Solo han sido enviadas las diapositivas de este tema del taller.



el Protocolo de trabajo, lo que permitirá no solo realizar el análisis sino también hacerlo de la manera más detallada posible en tanto se cuente con información. Sin embargo, no sucede lo mismo con el resto de capacitaciones que al no contar con diseños instruccionales, no han previsto mucha de la información que se menciona en el marco teórico y en el acápite sobre criterios metodológicos. En estos casos se indicará que no se ha consignado o que no se precisa o no se cuenta con la información y se adelanta que por ese motivo no se podrá analizar.

## **ANÁLISIS DE TALLERES Y DOCUMENTOS SOBRE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO, TRATA DE PERSONAS Y EXPLOTACIÓN SEXUAL**

**Elaborados por: La Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de Argentina**  
**Impartidos: Comisión de Justicia de Género**

### **I. Observación**

De acuerdo con la información brindada por la CJG, esta capacitación elaborada por la Corte Suprema de Argentina se replica de manera mecánica en Perú una y otra vez sin adecuarse al público específico que se va a capacitar, teniendo en cuenta la cantidad de alumnos/as, su perfil, etc. Asimismo, se observa que los/as jueces/zas que replican esta capacitación, actúan como facilitadores/as<sup>51</sup>, más no como capacitadores/as.

Se precisa que aquello que será materia de análisis es la réplica que los/as jueces/zas peruanos/as hacen de esta propuesta argentina.

---

<sup>51</sup> De acuerdo con la definición que propone la Cooperación Alemana al Desarrollo Internacional - Giz en el documento “Conceptos y Herramientas de Metodología de Aprendizaje de Adultos. Manual de capacitación para capacitadores”, primera edición, octubre 2013, pág. 20, el/la facilitador/a “no necesariamente debe ser un experto en la temática a tratar. Más bien tendrá que ser capaz de manejar todos los aspectos metodológicos de la discusión, como son la dinámica grupal, los aspectos organizativos, el manejo de las herramientas de trabajo y la estructura del evento”.







COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO  
DEL PODER JUDICIAL



PODER JUDICIAL DEL PERÚ