

# JUSTICIA PENAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. LA EXPERIENCIA DEL PROYECTO “CERTIFICACIÓN PARA LA JUSTICIA EN MÉXICO”

Ana LUNA SERRANO  
Lila Zaire FLORES FERNÁNDEZ

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Objetivo*. III. *Problema y pregunta de investigación*. IV. *Justificación metodológica*. V. *Desarrollo*. VI. *Conclusiones*. VII. *Futuras investigaciones*. VIII. *Bibliografía*.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo consiste en un relato de los trabajos realizados durante las primeras etapas del proyecto Certificación para la Justicia en México, financiado por el departamento de Estado de Estados Unidos de América, a través de la Iniciativa Mérida, y desarrollado por el Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C. (CEEAD).

El proyecto consiste en elaborar un modelo de evaluación y capacitación para el personal operativo del Sistema de Justicia Penal Acusatorio, particularmente, para los perfiles de defensoría pública, fiscalía, asesoría jurídica y personal facilitador de medios alternos de solución de controversias.<sup>1</sup>

Este modelo de evaluación y capacitación, si bien versa sobre conocimientos y habilidades para el proceso penal acusatorio, se caracteriza por contar con tres ejes transversales que impactan en todos los contenidos del modelo: derechos humanos, ética profesional y perspectiva de género. Para efectos del presente trabajo, nos enfocaremos en los trabajos realizados para transversalizar la perspectiva de género en este proyecto.

---

<sup>1</sup> Debemos puntualizar que el proyecto consiste únicamente en el diseño del modelo de certificación, lo que quiere decir que el CEEAD no es el órgano certificador, sino que se ofrecerá el modelo a las instituciones para que lo incorporen como una certificación interna.

## II. OBJETIVO

El objetivo de este trabajo es relatar la experiencia del grupo de trabajo transversal sobre perspectiva de género (GTG), que tenía como principal tarea elaborar lineamientos para la evaluación del personal operativo del SJPA, así como diseñar un curso de capacitación sobre perspectiva de género que atendiera a las necesidades específicas del personal operativo, de forma que pudieran aplicarlo en su labor cotidiana.

## III. PROBLEMA Y PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

La pregunta central a responder, para la parte del proyecto que aquí nos ocupa fue ¿Con qué conocimientos y habilidades debería contar el personal operativo del SJPA para poder implementar la perspectiva de género en su actuación?

## IV. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para poder responder a esta pregunta y diseñar un modelo de certificación que incluyera la capacitación y evaluación en materia de perspectiva de género para el sistema de justicia penal, se integró un grupo de personas expertas en perspectiva de género para el sistema de justicia penal acusatorio.

Para la composición del grupo de trabajo se procuró representatividad geográfica y una diversidad de perfiles que incluyera a la academia, organizaciones de la sociedad civil, personal operativo y personas dedicadas a la práctica privada.

Una vez conformado el GTG, este se reunió en cinco ocasiones, en sesiones de trabajo de dos días, moderadas por el equipo de investigación de género del CEEAD, mismo que se encargó de sistematizar las conclusiones alcanzadas.

## V. DESARROLLO

### 1. *Justificación*

A once años de la reforma de justicia penal, y tres de que culminó el plazo para su implementación, una de las principales tareas pendientes para el Es-

tado mexicano sigue siendo garantizar a las mujeres el acceso a la justicia en condiciones de igualdad, atendiendo las problemáticas específicas a las que se enfrentan, como víctimas e imputadas, dentro de un proceso penal.

De acuerdo con la última Encuesta sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), realizada en 2016, 66.1% de las mujeres mayores de quince años había padecido algún tipo de violencia durante su vida, y según el informe de ONU Mujeres, en 2018 9 mujeres fueron asesinadas al día<sup>2</sup> y según el informe de ONU Mujeres, ese mismo año fueron asesinadas 2,746 mujeres en el país, el equivalente a 7.5 mujeres al día.<sup>3</sup>

Este contexto de violencia se nutre de diversos factores, entre ellos algunos culturales, que permean el proceso penal y se sostienen en estereotipos de género, y otros estructurales, que se componen tanto de obstáculos legislativos, como judiciales y materiales, que favorecen la impunidad en los casos que involucran a mujeres víctimas y sesgos durante la investigación y litigación de casos de mujeres imputadas.

En este contexto resulta indispensable reconocer la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la enseñanza del derecho desde los programas de licenciatura, pero también, particularmente, en las capacitaciones al personal operativo del Sistema de Justicia Penal Acusatorio (SJPA).

## *2. Principales problemáticas de las mujeres en el SJPA*

La primera tarea del GTG consistió en identificar las principales problemáticas a las que se enfrentan las mujeres en el SJPA, como víctimas o posibles imputadas. Las expertas partieron por reconocer que estas problemáticas habían sido ya documentadas por organizaciones de la sociedad civil y presentadas en informes a organizaciones nacionales e internacionales, e identificaron las siguientes como las principales:

---

<sup>2</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer” (2017), p. 1.

<sup>3</sup> Carlos Javier Echarri Cánovas, “La violencia feminicida en México aproximaciones y tendencias 1985-2016” (ONU Mujeres; INMUJERES; SEGOB 2017).

TABLA 1  
 PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS DE LAS MUJERES FRENTE AL SJPA<sup>4</sup>

<p>Estereotipos de género</p>	<p>Cuando las mujeres se enfrentan al SJPA, ya sea como víctimas o como imputadas, los estereotipos de género están presentes a lo largo de todo el proceso, por parte de todo el personal operativo del SJPA. A partir de los roles y estereotipos de género, se espera que las mujeres tengan una conducta de obediencia, sumisión y pasividad que no se espera por parte de los hombres. Lo anterior provoca que se criminalice particularmente a las mujeres que se salen de dicha expectativa. Algunos ejemplos que surgieron durante las sesiones de trabajo son los siguientes: se llevan a cabo actos de investigación estereotipados, que se enfocan en la vida sexual y social de las víctimas; la argumentación en el desarrollo de las sentencias se basa en estereotipos y se estigmatiza a las mujeres ante el Tribunal.</p>
<p>Violencia de género normalizada en las instituciones</p>	<p>La violencia de género está normalizada dentro de las instituciones. Desde micromachismos como la utilización de un lenguaje sexista, o dirigirse de forma condescendiente hacia las mujeres; hasta actos de violencia sexual tanto para las usuarias como para las operadoras del Sistema.</p>
<p>Resistencia a investigar feminicidios</p>	<p>Persiste una resistencia por parte del personal de integrar las carpetas de investigación de muertes violentas de mujeres como feminicidio. Se pierde de vista que el bien jurídico tutelado por el feminicidio no solo es la vida sino el derecho a una vida libre de violencia.</p>
<p>Credibilidad del dicho de las mujeres</p>	<p>No se le da credibilidad al dicho de las mujeres dentro de todo el proceso penal, particularmente a aquellas que acuden a denunciar violencia de género.</p>
<p>Malas prácticas procedimentales</p>	<p>Algunas de las malas prácticas en materia de género incluyen la falta de documentación de lesiones en caso de tortura sexual; no se guarda confidencialidad en los casos de violencia de género, lo que pone en riesgo a la víctima y la investigación; no se toma en consideración la necesidad de elaborar planes de seguridad ante el riesgo que viven muchas mujeres; no se investiga utilizando la debida diligencia reforzada; no existen estándares claros para realizar una defensa técnica con perspectiva de género; los criterios que sí existen para investigar y litigar con perspectiva de género, no se conocen, no se utilizan y de hacerlo se utilizan mal; y las medidas cautelares y de protección se dictan evaluando los riesgos desde una perspectiva androcéntrica.</p>
<p>Casos de violencia de género se remiten a Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias</p>	<p>Hay casos de violencia de género en los que no se identifica este componente y se integran como amenazas o lesiones, por lo que se considera procedente remitirlos al Organismo de MASC (OEMASC). Una vez que llegan las mujeres que han sido víctimas de violencia de género a los OEMASC, difícilmente se considera su contexto o los antecedentes del caso antes de iniciar con la mediación. Los procesos de</p>

<sup>4</sup> Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C. *Lineamientos sobre perspectiva de género*. Manuscrito no publicado, México (2019), pp. 2 y 3.

(en adelante, los “MASC”)	mediación se apegan a guiones que carecen de perspectiva de género y no atienden las características específicas del caso.
Suspensión condicional como espacio de impunidad	La suspensión condicional del proceso es utilizada como un espacio de impunidad, y no de justicia en casos de violencia familiar y, pocas veces, se evalúa si la gravedad del caso amerita otro tipo de solución (procedimiento abreviado o juicio oral). Hay resistencia para involucrar al personal facilitador en el plan de reparación y en el diseño de condiciones de la suspensión, lo que lo hace muy susceptible a su incumplimiento.

### 3 Directrices de evaluación

Después de identificar las principales problemáticas, el GTG diseñó una serie de directrices que los grupos de personas expertas que trabajaran los contenidos relativos al SJPA tendrían que tomar en cuenta para garantizar la transversalización de la perspectiva de género en el proyecto.

#### A. *Violencia de género como violencia contra las mujeres*

Con base en las Recomendaciones Generales no. 19 y 35 del Comité CEDAW, así como la Convención Belém do Pará y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el GTG determinó que hablar de violencia de género, debía ser siempre entendido como violencia contra las mujeres.

#### B. *Transversalización de la perspectiva de género*

Para el GTG, una de las principales problemáticas de los modelos de capacitación actuales para el personal operativo del SJPA en materia de perspectiva de género, es que se ven de forma aislada, y suelen quedarse en un plano teórico y conceptual, lo que hace muy complicado que el personal operativo pueda asociarlo con sus funciones.

De tal suerte, la segunda directriz consiste en que en este proyecto, la perspectiva de género debía ser transversal, es decir, todos los contenidos de la formación y evaluación, independientemente del tema a tratar, debe desarrollarse desde la perspectiva de género.

Como ejemplo, en la evaluación no deben incluirse sólo algunos reactivos sobre perspectiva de género, sino que ésta debe incorporarse en todos los reactivos.

C. *Uso de lenguaje no sexista*

Con la convicción de que una de las manifestaciones más normalizadas e invisibilizadas de la discriminación por razón de sexo es el lenguaje, el GTG se basó en los manuales para el uso de lenguaje no sexista de la UNESCO<sup>5</sup> y CONAPRED,<sup>6</sup> el GTG desarrolló pautas para el uso de lenguaje no sexista en todos los materiales del proyecto.

Estos lineamientos consisten en un orden de prelación para las distintas alternativas de incorporar el lenguaje no sexista. De tal suerte, se prioriza la utilización del genérico universal y los abstractos, seguido de la posibilidad de alternar el pronombre en caso de ejemplos o casos hipotéticos, después el desdoblamiento de pronombres y finalmente el uso de diagonales y paréntesis. Adicionalmente se elaboraron tablas con ejemplos del uso del lenguaje no sexista en el contexto del SJPA, para facilitar su aplicación en el proyecto.

TABLA 2  
EJEMPLOS DE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE<sup>7</sup>

<i>Primer nivel: genérico universal o abstractos</i>	
Uso sexista	Uso no sexista
El fiscal/Los fiscales	La fiscalía/el personal ministerial
El defensor/Los defensores	La defensa/la defensoría/quien ejerce la defensa
El asesor jurídico o victimal/Los asesores jurídicos o victimales	La asesoría jurídica o victimal/quien asesora
<i>Segundo nivel: alternar el género del sujeto de la oración</i>	
El facilitador	La facilitadora
El juez	La jueza
El imputado	La imputada

<sup>5</sup> UNESCO. (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* (No. UN Doc. DRG.99/WS/1).

<sup>6</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2009). *Diez recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*.

<sup>7</sup> Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C., *op. cit.*, pp. 5-8.

<i>Tercer nivel: desdoblamiento de pronombres</i>	
Los policías	Las y los policías
Los evaluadores de riesgos	Los y las evaluadoras de riesgos
Los supervisores de medidas cautelares	Las y los supervisores de medidas cautelares
<i>Cuarto nivel: uso de diagonales y paréntesis</i>	
Estimado:	Estimada/o:
Interesado:	Interesado(a).

#### D. Estereotipos de género

Una de las discusiones más interesantes que surgieron en el GTG fue respecto al uso de estereotipos de género en la elaboración de materiales para el proyecto. Una de las preocupaciones de las personas expertas que integraban el GTG era que se evitara el uso de estereotipos de género, sin embargo, otra preocupación era que la interpretación de esta instrucción pudiera resultar en la invisibilización de la violencia de género contra las mujeres.

Por ejemplo, podría interpretarse que había que evitar el estereotipo de que la mujer siempre es víctima, o que la mujer siempre se encuentra en una posición de subordinación (ejemplos, secretaria del gerente, enfermera y médico), pero en aquellos casos donde quisiera visibilizarse o ejemplificar una situación de asimetría de poder de las mujeres, es necesario recurrir a ese tipo de ejemplos. La forma en la que el GTG lo resolvió en la redacción de los lineamientos fue la siguiente:

En la elaboración de los contenidos para la formación y evaluación del personal operativo del SJPA, es deseable que éstos se encuentren libres de estereotipos. No obstante, en algunas ocasiones esto ha sido interpretado, equivocadamente, en un sentido que resulta en la invisibilización de la desigualdad y violencia que enfrentan las mujeres.

Existirán escenarios o contenidos en los que sea necesario mostrar un caso en el que una mujer se encuentre en una situación de desequilibrio de poder ante un hombre. Esto, de ninguna manera, constituirá el reforzamiento de un estereotipo.

<i>Mala práctica</i>	<i>Buena práctica</i>
“Un hombre acude a la Procuraduría a denunciar a su jefe por hostigamiento sexual...”; “Un hombre acude a la Procuraduría a denunciar a su esposa por violencia física”.	“Una mujer acude a la Procuraduría a denunciar a su jefe por hostigamiento sexual...”; “Una mujer acude a la Procuraduría a denunciar a su esposo por violencia física”.

En los ejemplos anteriores, aunque se posiciona a la mujer en una situación de desigualdad, es relevante para efectos de la formación y evaluación, visibilizar esta asimetría.<sup>8</sup>

No obstante, era importante puntualizar que en otros casos, donde la situación no amerita visibilizar esa asimetría de poder, entonces sí es deseable evitar los estereotipos. El GTG lo estableció de la siguiente forma:

Por otro lado, existirán escenarios en los que será innecesario destacar una situación de violencia, por no tener relación alguna con lo que se pretende evaluar o formar.

Se recomienda que, si se utilizan este tipo de ejercicios, se evite asignar a los varones profesiones de mayor rango que el asignado a las mujeres en el mismo puesto.

<i>Mala práctica</i>	<i>Buena práctica</i>
“Una mujer trabaja como secretaria y su jefe, el Gerente, la denuncia por robo...”.	“Un hombre trabaja como asistente y su jefa, la Gerente, lo denuncia por robo...”.

Si bien, en este caso el género de las partes podría parecer irrelevante para la cuestión que se pretende examinar, el poner a la mujer siempre en relación de subordinación de un hombre perpetúa un estereotipo.<sup>9</sup>

#### 4. Componentes para la formación y evaluación del personal operativo del SJPA

El siguiente componente de los lineamientos es la identificación de los conocimientos y habilidades con los que debía contar el personal operativo del SJPA. Para cada conocimiento o habilidad se determinó el nivel o profundidad de comprensión y manejo, así como para cuáles perfiles específicamente era aplicable.

A continuación, presentamos de forma gráfica una sistematización de los conocimientos y habilidades identificadas por el GTG.

En el caso de las habilidades, además de identificarlas, se desarrolló un ejemplo de su aplicación práctica para cada uno de los perfiles operativos. Presentamos el listado de habilidades y, posteriormente, un par de los ejemplos por perfil.

<sup>8</sup> Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A. C., *op. cit.*, p. 8.

<sup>9</sup> *Idem.*

Conocimientos			
Marco normativo nacional	Protocolo de investigación ministerial, pericial y policial, con perspectiva de género, para la violencia sexual	Interpretación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante "Corte IDH")	Esteriotipos de género
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (en adelante, la "LGAMVLV").	Marco normativo internacional	Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México, Campo Algodonero vs. México, Rosendo Cantú y otra vs. México y demás sentencias relevantes dentro del Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 4: Género.	Delitos que afectan de forma diferenciada a las mujeres
Protocolo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para juzgar con perspectiva de género	Tratados internacionales (CEDAW, Belém de Pará, Reglas de Bangkok).		Diferentes tipos de violencia de género
NOM-046-SSA2-2005	Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación		Diferentes modalidades de violencia de género
Protocolo Alba	Metodología de análisis jurídico de género		Conocimientos procesales
Protocolos de feminicidio estatales y supletoriamente el federal o el latinoamericano	Tesis CLX/2015 – Debida diligencia reforzada	Conocimientos generales	Conocimientos generales sobre las diferentes especialidades periciales en materia de violencia de género
Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos	Amparo en Revisión 554/2013.	Categorías sospechosas	Excluyentes y atenuantes de responsabilidad
		Concepto de igualdad y acción afirmativa	Violencia de género como límite de los MASC
		Contexto generalizado de violencia contra las mujeres	

Habilidades			
Análisis de contexto en relación con la mujer (trabajo social, antropológico-social y victimológico)	Identificación de posibles actos de tortura, especialmente tortura sexual	Habilidad de empoderamiento a la mujer dentro del proceso de mediación (Saber identificar cuando exista un desequilibrio dentro de las intervenciones de las partes en la sesión de mediación)	Intervención en crisis.
	Comunicación asertiva		Saber detectar y desaplicar los estereotipos de género
Análisis interseccional	Determinar cuáles son las medidas de protección pertinentes y manejo de los instrumentos de evaluación de riesgos	Identificación y documentación exhaustiva de los distintos tipos de violencia de género	Saber identificar las asimetrías de poder
Argumentación de medidas cautelares en casos de mujeres imputadas	Empoderamiento de las mujeres dentro del proceso penal para el reconocimiento de sus derechos		Interpretación de la mecánica de hechos, lesiones y la posición víctima-victimario
Argumentación con perspectiva de género	Escucha activa	Identificar los componentes de género, aun en casos cuando no es evidente.	Uso de lenguaje no sexista
Detectar las manifestaciones de sexismo por parte de otros perfiles de operadoras y operadores a lo largo de todo el proceso			

Como muestra de la ejemplificación de las habilidades en los lineamientos está la siguiente:

Argumentación con perspectiva de género: Permite considerar e integrar las condiciones diferenciadas a las que se enfrentan las mujeres al momento de desarrollar la argumentación jurídica de un caso.

Aplicabilidad a los perfiles operativos del SJPA

A. Agente del Ministerio Público-Una mujer es detenida por el homicidio de su pareja. El fiscal inicia la investigación sobre hechos previos de violencia

y decide no ejercer la acción penal por identificar como excluyente de responsabilidad la legítima defensa.

B. Defensoría Pública-En el caso de una mujer acusada de homicidio en razón del parentesco luego de tener un parto fortuito y precipitado que derivó en una emergencia obstétrica y la muerte de su hija, su defensa argumenta que la acusación se basa en el estereotipo de que ella “por ser mujer debía saber que estaba embarazada y cómo actuar durante el parto”.

C. Asesoría Jurídica-Una mujer es víctima de robo y violación dentro de su domicilio. El fiscal no considera que lo anterior se trate de un delito por razón de género sino solo se enfoca en comprobar los delitos. La Asesora Jurídica argumenta al fiscal que debe considerar los contextos de violencia, los protocolos de feminicidio estatales, los estándares internacionales en materia de violencia de género y la LGAMVLV.<sup>10</sup>

## 5. *Diseño de curso de formación*

Finalmente, el GTG se dio a la tarea de realizar el diseño curricular del curso de formación en materia de perspectiva de género. La coordinación general del proyecto, a partir de las conclusiones de otros grupos de trabajo de personas expertas en el SJPA, determinó que los cursos de derechos humanos, ética profesional y perspectiva de género serían cursos complementarios, es decir, que no serían obligatorios en el proceso de certificación. Además, se decidió que los cursos complementarios tendrían una duración de veinte horas, serían en modalidad virtual, autoevaluables y asincrónicos, es decir, las personas que lo tomen pueden hacerlo a su propio ritmo, dentro del plazo en que se ofrezca el curso.

Estas determinaciones se traducen en limitaciones al momento de diseñar el curso, por lo que fue muy importante para el GTG que los objetivos fueran congruentes con el tiempo y las herramientas disponibles. Se determinó que los objetivos serían los siguientes:

- a) Sensibilizar para favorecer que quienes participan cuenten con las bases para la incorporación de la perspectiva de género en el acceso a la justicia para las mujeres.
- b) Proporcionar los conocimientos y herramientas necesarias para la aplicación de la perspectiva de género como metodología de análisis del desarrollo del procedimiento penal.

---

<sup>10</sup> Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A. C., *op. cit.*, p. 14.

c) Formar perfiles operativos del SJPA que identifiquen y valoren la importancia de su función en el acceso a la justicia penal, en condiciones de igualdad, para las mujeres.<sup>11</sup>

Esto quiere decir, que no se pretende que las personas que tomen el curso egresen como expertas en la aplicación de la perspectiva de género, pero sí que cuenten con las herramientas necesarias para hacerlo y sobretodo, que comprendan, sean sensibles y valoren su relevancia.

Los contenidos del curso se dividen en tres módulos: Conceptos teóricos y contexto, violencia de género y proceso penal acusatorio con perspectiva de género.

TABLA 3  
TEMARIO DEL CURSO COMPLEMENTARIO SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO

I. Conceptos teóricos y contexto	1. Sistema sexo género	1.1. Roles y estereotipos de género 1.2. Identidad y expresión de género 1.3. Orientación sexual 1.4. División sexual del trabajo
	2. Conceptos básicos	2.1. Feminismo 2.2. Patriarcado 2.3. Androcentrismo 2.4. Machismo/Sexismo 2.5. Violencia de género 2.6. Igualdad y no discriminación por razón de género
	3. Perspectiva de género	3.1. ¿Qué es? 3.2. ¿Para qué sirve? 3.3. Análisis de las brechas de género
II. Violencia de género	1. Contexto de violencia de género	1.1. Cifras y datos 1.2. Modalidades y tipos de violencia
	2. Marco teórico de la violencia de género	2.1. Factores socioambientales que perpetúan la violencia
	3. Acceso a la justicia y debida diligencia	3.1. Delitos específicos asociados con violencia de género 3.2. Incorporación conceptual de la violencia de género en el derecho penal 3.3. Violencia institucional que frena el acceso a la Justicia Penal

<sup>11</sup> Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C., *Diseño curricular del curso complementario sobre perspectiva de género*. Manuscrito no publicado, México (2019), p. 5.

		3.4. Empoderamiento de la mujer dentro del proceso penal para el reconocimiento de sus derechos
III. Proceso penal acusatorio con perspectiva de género	1. Actos de investigación	1.1. Debida diligencia reforzada 1.2. Identificación de actos de tortura 1.3. Primer contacto 1.4. Medidas de protección
	2. Estrategias de litigación	2.1. Teoría del caso 2.2. Medidas cautelares 2.3. Argumentación con perspectiva de género 2.4. Detección de manifestaciones de sexismo 2.5. Reparación del daño con perspectiva de género
	3. MASC	3.1. Violencia de género como limitante 3.2. Habilidad de empoderamiento 3.3. Garantizar acuerdos reparatorios con perspectiva de género

Para el desarrollo de las actividades del último módulo se utilizan dos casos hipotéticos, uno sobre violación sexual donde la mujer es la víctima, y otro de homicidio donde la mujer es la imputada, pero también víctima de violencia familiar. Se recurre a esta metodología para relacionar lo aprendido en los primeros dos módulos, de carácter más conceptual y de contexto, con las actuaciones que cotidianamente debe realizar el personal operativo del SJPA en los casos que recibe.

Al momento de la presentación de esta ponencia, el equipo del CEEAD se encuentra trabajando en el diseño instruccional del curso, elaborando los materiales diseñados por el GTG, que incluyen video cápsulas breves de explicación de los conceptos que son materia del curso, videos de simulaciones de audiencias e interacciones de los distintos perfiles del personal operativo con usuarias, así como los reactivos autocalificables para la evaluación de estos contenidos. Cabe destacar que la elaboración de estos reactivos está siendo supervisada por el equipo de evaluaciones del CEEAD, integrado por personas expertas que están orientando al equipo de género para que las evaluaciones cumplan efectivamente con su objetivo.

El curso será impartido a través de Aula CEEAD (<https://aulaceead.mx/>) y estará abierto, de tal forma que cualquier persona que tenga el perfil de ingreso requerido<sup>12</sup> podrá inscribirse y tomarlo.

<sup>12</sup> 1. Contar con título de licenciatura en derecho, salvo el personal facilitador, quien deberá contar con un título profesional en áreas relacionadas con sus funciones.

## VI. CONCLUSIONES

La experiencia del trabajo del GTG en el proyecto Certificación para la Justicia en México nos deja aprendizajes muy concretos:

1. Destaca la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en las distintas capacitaciones del personal operativo del SJPA.
2. Para poder ser efectivas, las capacitaciones especializadas en perspectiva de género deben ir más allá de la teoría y los conceptos básicos para poder aterrizar en la labor cotidiana que realiza el personal operativo.
3. Es indispensable que el personal operativo pase por un proceso de sensibilización que le permita comprender el contexto de violencia sistemática contra las mujeres y cómo su actuación impacta positiva o negativamente en ese contexto.
4. La incorporación de la perspectiva de género debe comenzar desde la educación jurídica básica, es decir, la licenciatura en derecho, y continuar de manera más especializada a lo largo de la formación continua.
5. Si bien los conocimientos y habilidades son indispensables para la buena operación del SJPA, el componente actitudinal es indispensable para la incorporación de la perspectiva de género.

## VII. FUTURAS INVESTIGACIONES

Uno de los grandes retos que está asumiendo el proyecto aquí descrito es el de diseñar modelos de capacitación y evaluación, no solo de conocimientos, sino también de habilidades, lo que ha representado explorar formas de evaluación idóneas y alternativas.

Sin embargo, como se desprende de la última conclusión, las actitudes, como otro componente de las competencias profesionales, también son necesarias para el buen funcionamiento del SJPA. Por lo tanto, será deseable que futuras investigaciones y proyectos trabajen sobre la enseñanza y evaluación de las actitudes.

---

2. Contar con conocimientos generales del SJPA.

3. Haber acreditado el curso de formación en materia de derechos humanos, o en su defecto, contar con conocimientos básicos en la materia, particularmente en relación con el principio de igualdad y no discriminación.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- ECHARRI CÁNOVAS, Carlos Javier “La violencia feminicida en México aproximaciones y tendencias 1985-2016” (ONU Mujeres; INMUJERES; SEGOB 2017), disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/293666/violenciaFeminicidaMx\\_07dic\\_web.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/293666/violenciaFeminicidaMx_07dic_web.pdf).
- CENTRO DE ESTUDIOS SOBRE LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE DEL DERECHO, A. C., *Diseño curricular del curso complementario sobre perspectiva de género*. Manuscrito no publicado, México (2019).
- CENTRO DE ESTUDIOS SOBRE LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE DEL DERECHO, A. C. *Lineamientos sobre perspectiva de género*. Manuscrito no publicado, México (2019).
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED). (2009). *Diez recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*.
- INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer” (2017), disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2017/violencia2017\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2017/violencia2017_Nal.pdf).
- UNESCO (1999), *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* (No. UN Doc. DRG.99/WS/1).